แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลเวียง

อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

รอบปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

(เล่ม ๑)

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเวียง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเวียง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลเวียง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงได้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลเวียง

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒ วัตถุประสงค์.....๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ.....๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....๓๙
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ.....๓๙
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง.....๔๒
-เปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการและอัตรากำลังที่มี ๔๔
-กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี.....๔๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....๕๑
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....๕๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....๖๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....๖๙
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง.....๗๒
๑๔.นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเวียง.....๗๓

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....๗๘
๒. หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....๘๐
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒).....๘๔
๔. ประกาศ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒).....๙๕
๕. ประกาศ เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี..... ๙๖
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)
๖.ประกาศ เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒).....๙๙
๗.คำสั่งจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่ง.....๑๐๒
๘.ประกาศ เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง.....๑๑๑
๙.แบบแสดงรายละเอียดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ จ่ายจริงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘.....๑๑๓
๑๐.แบบแสดงรายละเอียดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ประมาณการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙.....๑๑๗
๑๑.คำรับรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒.....๑๑๙

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ของเทศบาลตำบลเวียง
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานของรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นเทศบาลตำบลเวียง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น (เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)พิจารณาให้แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๔ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความ ยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยาน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงรายจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของ เทศบาลตำบลเวียง

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ

ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอชียงแสน จังหวัดเชียงราย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลเวียง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเวียง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเวียง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเวียง

๒.๘ เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเวียง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเวียง เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลเวียง รองปลัดเทศบาลตำบลเวียง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐– ๒๕๗๒ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเวียง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง แผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น

การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่อง พื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร

ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานมีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลเวียง มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานครูทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๙.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

● The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

● International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่หาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

● สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

● กรมส่งสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราที่เหมาะสมและคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๙.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกันกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย การจาย

อำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยพิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลเวียง ดังนี้

พนักงานส่วนท้องถิ่น : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลเวียง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลเวียง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

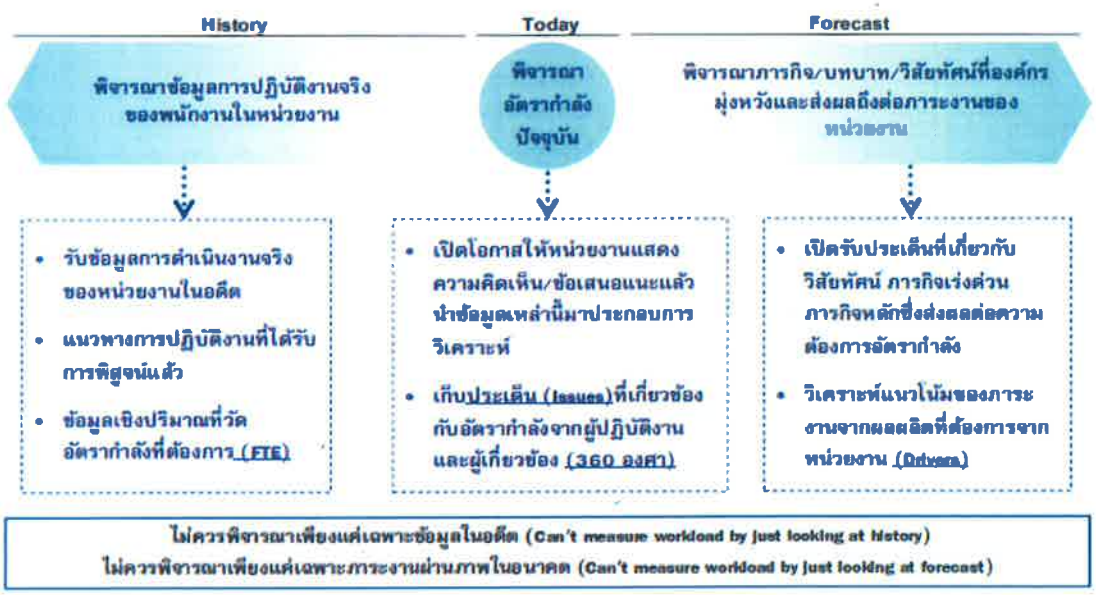
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-**กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

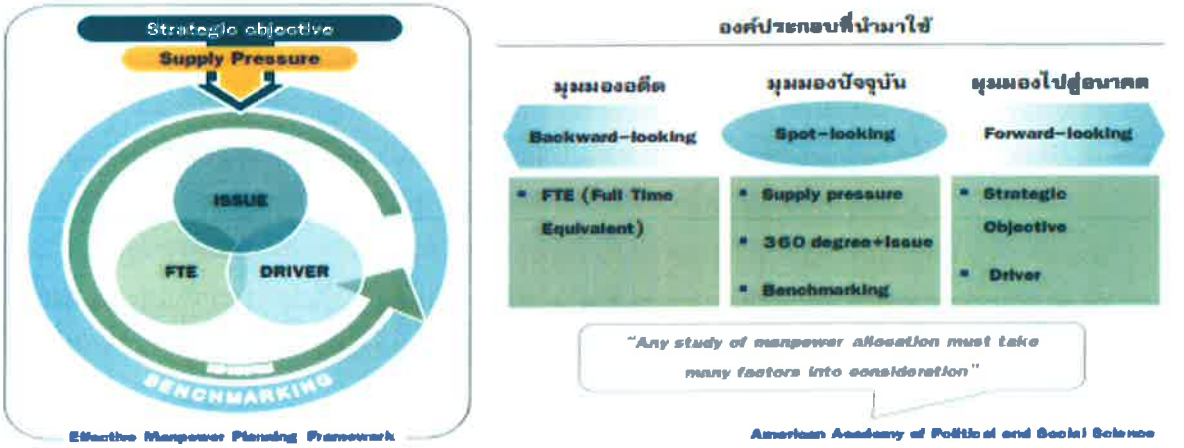
๓.๙.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนกรใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายที่ยืนยันตัวตรงกัน เช่นเดียวกันกับAmerican Academy of Political amd Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า " การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังบันนั้นสามรถนำมาสร้าง "กรอบแนวคิดการวิเคราห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนนักกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลเวียง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถวนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไรหาก งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้เทศบาลตำบลเวียง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษาทักษะและประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุขฯลฯ

จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุข ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเวียง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้เทศบาลตำบลเวียง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตราตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเวียง
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเวียง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปีใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือจำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปีทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาทีดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเวียง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลเวียง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเวียง (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐ องศา และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u> เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเวียง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u> เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองคความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปเพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเวียง รองนายกเทศมนตรีตำบลเวียง ปลัดเทศบาลตำบลเวียง และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๕ ส่วนราชการการสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบล ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลโยนก ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันจำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตราองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและ

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

เทศบาลตำบลโยนก			เทศบาลตำบลเวียง			เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	-	๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
			รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล			สำนักปลัดเทศบาล			สำนักปลัดเทศบาล		
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
-	-	-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป			-	-	-
-	-	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	-	-	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-	-	-	-
นิติกร (ชก.)	๑	-	นิติกร (ปก.)	๑	-	นิติกร (ปก.)	๑	-
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	-	-	-	-	-	-	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	-	-	-	-	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-
-	-	-	-	-	-	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	-
-	-	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง)	๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	-
-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	-
-	-	-	เจ้าพนักงานเทศกิจ (ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ชง.)	-	๑
-	-	-	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-
<u>ลูกจ้างประจำ</u> -	-	-	<u>ลูกจ้างประจำ</u> -	-	-	<u>ลูกจ้างประจำ</u> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	-	-	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	-	
-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-	-
-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	-	-	-
-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๒	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-	-	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
-	-	-	คนงาน	๕	๑	คนงาน	๖	๑
ฝ่ายอำนวยการ			ฝ่ายอำนวยการ	๑	-	ฝ่ายอำนวยการ		
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ ๑	-	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ ๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-

ภาระหน้าที่ ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

เทศบาลตำบลโยนก			เทศบาลตำบลเวียง			เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
-	-	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑	-	-	-	-
-	-	-	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-
-	-	-	-	-	-	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง.)	๑	-	-		-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง.)	๑	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.)	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑
-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-
-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
-	-	-	คนงาน	๑๐	-	-	-	-
กองคลัง			กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ		
-	-	-	-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
-	-	-	-	-	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
-	-	-	-	-	-	คนงาน	๑	-
ฝ่ายบริหารงานคลัง			ฝ่ายบริหารงานคลัง			ฝ่ายบริหารงานคลัง		
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-	-	-	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	-	-	-	-	-	-	-
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	-	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)			-	-	-
-	-	-	-	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	
-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	-	-	-	-
-	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	-	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-
-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-
-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	-	-	-
-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-
-	-	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนท	-	๑	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
-	-	-	คนงาน	๑	-	คนงาน	๒	-

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

เทศบาลตำบลโยนก			เทศบาลตำบลเวียง			เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
กองช่าง			กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง			ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง			ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง		
-	- ๑	-	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	-	-	-
-	-	-	วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	-	-	-	-
-	-	-	นายช่างเขียนแบบ(ชง.)	๑	-	-	-	-
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	-	-	-	-	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	-
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	นายช่างเครื่องกล (ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	-	-	-
-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-
-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		-
คนงาน	๑	-	คนงาน	-	๑	คนงาน	๒	๔
กองการศึกษาศาสนา			กองการศึกษาศาสนา			กองการศึกษาศาสนา		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-
ฝ่ายบริหารงานการศึกษา			ฝ่ายบริหารงานการศึกษา			ฝ่ายบริหารงานการศึกษา		
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	-	-	-
-	-	-	นักวิชาการศึกษา(ชก.)	๑	-	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	-
-	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง.-ช	-	๑	-	-	-
-	-	-	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
-	-	-	คนงาน	๑	-	คนงาน	๑	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเด็กบ้านดอยจัน			ศูนย์พัฒนาเด็กเด็กบ้านสบรวก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑
ครู (คศ.๒)	๒	-	ครู (คศ.๒)	๓	-	ครู (คศ.๒)	๒	-
-	-	-	-	-	-	ครู (คศ.๑)	๑	๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๒
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

เทศบาลตำบลโยนก			เทศบาลตำบลเวียง			เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
-	-	-	คนงาน	๑	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ้านสันธาตุ	๑		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบค้า			-	-	-
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-
ครู (คศ.๒)	๑		ครู (คศ.๒)	๑	-	-	-	-
หนักงานจ้างตามภารกิจ			หนักงานจ้างตามภารกิจ			หนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-
-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	-
หนักงานจ้างทั่วไป			หนักงานจ้างทั่วไป			หนักงานจ้างทั่วไป	-	-
ผู้ดูแลเด็ก	๑		ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-
-	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกี๋ยง			-	-	-
-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-
-	-	-	ครู (คศ.๒)	๒	-	-	-	-
-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก(คผช.)	-	๑	-	-	-
หนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	หนักงานจ้างตามภารกิจ			หนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-
-	-	-	-	๑	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	โรงเรียนเทศบาล ๑ เวียงเชียงแสน		
-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-
-	-	-	-	-	-	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑
-	-	-	-	-	-	ครู (คศ.๓)	๔	-
-	-	-	-	-	-	ครู (คศ.๒)	๓	๑
-	-	-	-	-	-	ครู (คศ.๑)	๑	-
-	-	-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๕
-	-	-	-	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-
-	-	-	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
-	-	-	-	-	-	ภารโรง	๑	-
กองสาธารณสุข			กองสาธารณสุข			กองสาธารณสุข		
-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	-	๑
-	-	-	-	-	-	(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)		
-	-	-	-	-	-	พยาบาลวิชาชีพ (ขพ.)	๑	-
-	-	-	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
-	-	-	-	-	-	คนงาน	๔	๗
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ขก.)	๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ขก.)	๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	-
รวม	๒๔	๖	รวม	๖๓	๑๔	รวม	๖๔	๓๒
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ ทต.โยนก	๓๐ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ ทต.เวียง	๗๗ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ ทต.เวียงเชียงแสน	๙๖ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท		

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง กับ เทศบาลตำบลโยนกและเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท และลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของทั้งสองแห่งมีจำนวนที่แตกต่างกัน เนื่องจากสัดส่วนรายได้ ที่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๙) เทศบาลตำบลเวียงยังคงอัตราเดิมทั้งหมดไว้ยังไม่จำเป็นต้องปรับเกลี่ยหรือลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งพนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหารที่ว่างเทศบาลตำบลเวียง ได้ขอใช้บัญชีสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สายงานผู้ปฏิบัติจะดำเนินการสรรหาโดยการรับโอน สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่าง จะดำเนินการสรรหาต่อไปและคาดการณ์ว่า

ในปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ อัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียง จะเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังกับเทศบาลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภารหน้าที่ใกล้เคียงกันจะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงแตกต่าง ดังนี้

ลำดับที่	อปท	ส่วนราชการ	งบประมาณปี ๒๕๖๙	อัตรากำลัง พนักงานเทศบาล	อัตรากำลัง พนักงานจ้าง
๑	ทต.เวียง	๕ ส่วน	๖๘,๐๐๐,๐๐๐	๔๑	๓๖
๒	ทต.เวียงเชียงแสน	๖ ส่วน	๗๑,๐๐๐,๐๐๐	๕๑	๔๓
๓	ทต.โยนก	๕ ส่วน	๔๑,๒๐๐,๐๐๐	๒๗	๓

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลเวียง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ฉบับซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลเวียง เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลเวียง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองสวนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องคกรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหนง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเวียง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและพนักงานเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเวียง และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลเวียง การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลเวียงสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองกฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเวียงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเวียง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเวียง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเวียง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้ากจะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลเวียง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเวียง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเวียงโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเวียง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO)เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเวียง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเวียงเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเวียงและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลเวียง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลเวียงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลเวียง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัดตารางกระบวนการขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเวียง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของ เทศบาลตำบลเวียง ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปีประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเวียงคือ

"องค์กรโปร่งใส ประชาชนร่วมใจ ชุมชนเข้มแข็ง
เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวและวัฒนธรรม เชื่อมโยงการค้าสี่แผ่นดิน"

ประกอบกับ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อการส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเวียง เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเวียง ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ : สร้างระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

เป้าประสงค์ : ระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : มีระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐาน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ๒. จัดให้มีระบบการจราจรและการขนส่งที่สะดวกและปลอดภัย	- ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในแต่ละด้าน - ร้อยละของถนน ทางเท้า ระบบระบายน้ำได้มาตรฐาน ทางหลวงชนบท - ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้และน้ำประปาใช้เพิ่มขึ้น - ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดระบบจราจรในเขตเทศบาลตำบลเวียง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก :

กองช่าง

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการและโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด :
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการและโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง

๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและกระจายรายได้ให้แก่ชุมชน

เป้าประสงค์ : พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียงสามารถพึ่งพาตนเองได้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ๑. ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยไม่น้อยกว่าคนละบาท/ปี

๒. มีแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น ร้อยละของแหล่งท่องเที่ยวที่เพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุนและส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชน ๒. ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนในการจัดตั้งพัฒนากองทุนมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	- จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน - จำนวนกิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง - จำนวนร้อยละของแหล่งท่องเที่ยวที่เพิ่มมากขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก :

สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่ดีและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชนทุกช่วงวัย

๓. ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมจริยธรรมและคุณธรรมอันดีงามในสังคม

๔. ส่งเสริมและพัฒนาด้านสุขาภิบาลและสาธารณสุข

เป้าประสงค์ : พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนยกระดับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ประชาชนมีสุขภาพดี สามารถดูแลตัวเองได้อย่างเหมาะสมและได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ๑. ร้อยละของหน่วยการศึกษาของเทศบาลตำบลเวียงจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

๒. ร้อยละของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวียงเข้ารับการรักษาพยาบาลลดลง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ๒. ทำนุ บำรุงศาสนา ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมล้านนา ๓. สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ๔. ส่งเสริมสุขภาพ ๕. พัฒนาคุณภาพบริการสาธารณสุข ๖. พัฒนาการป้องกันและควบคุมโรค ๗. พัฒนาการคุ้มครองผู้บริโภค	- จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบ - จำนวนกิจกรรม/โครงการด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม - จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมการออกกำลังกายและนันทนาการ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการสาธารณสุข - ร้อยละของผู้ประกอบการที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก :

กองการศึกษา สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณะภัย

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง

๒. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

เป้าประสงค์ : พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : สถิติการเกิดเหตุร้ายในเขตเทศบาลตำบลเวียงลดลงร้อยละของหมู่บ้าน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๒. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓. สนับสนุนให้มีการจัดตั้งชุมชนและส่งเสริมให้องค์กรชุมชนเข้มแข็ง	- สถิติการเกิดเหตุร้ายในเขตเทศบาลตำบลเวียงลดลง - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและแก้ไขยาเสพติด - ร้อยละของผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดลดลง - จำนวนการรวมกลุ่มของชุมชนเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก :

สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

พันธกิจ : ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพัฒนาสวนสาธารณะและเพิ่มพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ : อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเกิดความสมบูรณ์ น่าอยู่และยั่งยืน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : เพิ่มพื้นที่สีเขียว ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ๒. พัฒนาเมืองน่าอยู่ ๓. ปลูกป่าเพิ่มพื้นที่สีเขียว ๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนาที่ดินให้ เกิดประโยชน์เหมาะสมหับสภาพแวดล้อม - จำนวนของพื้นที่สีเขียวที่เพิ่มขึ้น - ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมลดลง - การผ่านเกณฑ์เมืองน่าอยู่

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก :

สำนักปลัด กองช่าง

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

พันธกิจ : บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการบริการที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมภิบาล มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : การผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมความรู้ ความสนใจในกิจการท้องถิ่น ๒. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ๓. พัฒนาและปรับปรุงรายได้ของทต.เวียง ๔. พัฒนาระบบบริการและบริหารจัดการภาครัฐ	- ร้อยละความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อการดำเนินงานของทต.เวียงเพิ่มขึ้น - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น - จำนวนกิจกรรมที่รณรงค์ให้ประชาชนเสียภาษี - ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการรับบริการด้านต่างๆเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก :

กองคลัง สำนักปลัดเทศบาล

ความเชื่อมโยง :

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด :
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่จะต้องเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามรถกำหนดแบ่งเป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเวียง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

- การก่อสร้างอาคารบดบังทิวทัศน์แม่น้ำโขง
- ถนนภายในหมู่บ้านบางแห่งไม่ได้มาตรฐาน มีสภาพเป็นหลุม เป็นบ่อบางฤดูใช้การ
- ไม่มีโทรศัพท์ใช้ประจำบ้านทุกหมู่บ้าน
- ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ประปามีไม่ครบทุกหมู่บ้าน , น้ำไม่พอใช้ในฤดูแล้ง
- สภาพห้วยหนอง คลอง บึง ตื้นเขินและลำแม่น้ำคำตื้นเขินในฤดูแล้งและมีตลิ่งพังในฤดูฝน
- ระบบกักเก็บน้ำชำรุดเสียหาย
- ระบบฝายกั้นน้ำ พนังกั้นน้ำมีไม่เพียงพอ

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเพื่อการเกษตร
- ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ปรับปรุงการระบายน้ำท่วมขังของถนนภายในหมู่บ้าน
- ประสานงานกรมทางหลวง เพื่อปรับปรุงการจราจร เส้นทางหลวงสายหลัก
- ส่งเสริมให้มีระบบประปาหมู่บ้าน
- ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน

๔.๒. ด้านเศรษฐกิจ

<u>สภาพปัญหา</u>

- การนำเข้าสินค้าทางการเกษตรบางชนิดมีราคาถูกกว่าสินค้าภายในประเทศ
- ขาดเงินทุนหมุนเวียนการประกอบอาชีพเสริม
- ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำกว่าราคาต้นทุนโดยรวม

- การว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว
- มีรายได้น้อยจากอาชีพหลัก คือ ทำนา ทำไร่ ทำสวน
- ไม่มีรายได้เสริมในครัวเรือน
-ราษฎรเป็นหนี้สินและขาดที่ทำกิน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุนตลาดรองรับราคาผลผลิตทางด้านการเกษตร
- ประสานกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อการสำรวจ และให้มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
- ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์อย่างเป็นรูปธรรม
- ส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยว และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน
- ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ

๔.๓. ด้านสังคม – การศึกษา

สภาพปัญหา

- การลักลอบใช้แรงงานต่างด้าว
- ราษฎรอยู่ใกล้กับแหล่งผลิตของยาเสพติด
- ระดับการศึกษาของประชาชนต่ำ เนื่องจากปัญหาความยากจน
- ราษฎรยากจนประมาณ
- ราษฎรในพื้นที่มีผู้ค้ายาเสพติดและมีผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด
- มีเด็กกำพร้าเนื่องจากพ่อแม่เสียชีวิต ผู้สูงอายุขาดคนดูแลและขาดปัจจัยในการดำรงชีพ
- หลงนิยมวัตถุมากเกินไปไม่เข้าใจในแก่นสารของศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ขาดบุคลากรเผยแพร่ศาสนาในด้านหลักธรรมสายปฏิบัติ วิปัสสนากรรมฐานที่ควรเน้น

ความต้องการของประชาชน

- ควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าว
- จัดตั้งจุดตรวจ จุดสกัดทางผ่านของยาเสพติดอย่างเข้มงวด
- ส่งเสริมระดับการศึกษาของประชาชน
- ส่งเสริม ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ราษฎรยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครองกฎหมาย รัฐธรรมนูญ การเลือกตั้ง ในระบอบประชาธิปไตย

ความต้องการของประชาชน

-จัดหน่วยบริการเคลื่อนที่
-ประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ
-ประชาสัมพันธ์ และสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมาย รัฐธรรมนูญ การ เลือกตั้ง ในระบอบประชาธิปไตย

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ป่าไม้ถูกทำลายโดยชาวบ้าน , นายทุน มีการทำไร่เลื่อนลอย , บุกรุกป่าสงวนแห่งชาติ

- ไม่มีที่ทิ้งขยะและกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน
- มลภาวะทางน้ำจากการถ่ายน้ำมันเครื่องเรือลงแม่น้ำโขง
- มลพิษทางอากาศเกิดจากการเผาป่า

ความต้องการของประชาชน

-รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ห้ามเผาป่า อย่างทั่วถึง
-มีมาตรการกำจัดขยะมูลฝอยที่ได้มาตรฐาน
- การส่งเสริมการอนุรักษ์พื้นที่ป่าสงวน และปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้นทุกๆปี
-มีมาตรการและควบคุมการปล่อยของเสียลงสู่แม่น้ำโขง

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- สุขภาพอนามัยขั้นพื้นฐานของราษฎรไม่ดีเท่าที่ควร
- การแพร่ระบายของโรคอุบัติใหม่ในชุมชน
- ราษฎรขาดความรู้ด้านสุขภาพอนามัย

ความต้องการของประชาชน

-ส่งเสริมสุขภาพอนามัยขั้นพื้นฐานของประชาชนอย่างทั่วถึง
-ควบคุมและระงับการระบาดของโรคได้อย่างทันท่วงที

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียง เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเวียง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนการพัฒนาอาชีพนั้นเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองได้

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของเทศบาล ในการวิเคราะห์ภารกิจใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลเวียง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับจุดแข็งขององค์กร (Strength) จุดอ่อนขององค์กร (Weakness) โอกาสขององค์กร (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ในการดำเนินการตามภารกิจใช้หลัก SWOT เทศบาลตำบลเวียง กำหนดวิธีการดำเนินงานตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดภารกิจหลักไว้ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง(Strengths) จุดอ่อน(Weaknesses)
โอกาส(Opportunities) อุปสรรค/ภัยคุกคาม(Threats) ทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำเชื่อมต่อระหว่าง อปท.

๓. จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือแม่น้ำโขง

๔. จัดให้มีน้ำสะอาดและการประปา

๕. จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๖. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๗. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ด้านบุคลากร
<u>จุดแข็ง</u> -ผู้บริหารเทศบาลตำบลเวียง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐานภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านและถนน เชื่อมโยงกับ อปท.ข้างเคียง เช่น เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เทศบาลตำบลบ้านแซว เทศบาลตำบลโยนก องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล <u>จุดอ่อน</u> -การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะถนนเชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ซึ่งเกินกำลังงบประมาณที่เทศบาลตำบลเวียงที่จะสามารถทำได้ -ถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร เป็นดินโคลนและดินลูกรัง ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป-มาค่อนข้างลำบาก <u>โอกาส</u> -ขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท <u>ปัญหาอุปสรรค/ภัยคุกคาม</u> -การขยายไฟฟ้าและประปาอยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค เทศบาลตำบลเวียงจึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นสามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน	<u>จุดแข็ง</u> -เทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านวิศวกรรมโยธา <u>จุดอ่อน</u> -เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างเขียนแบบ <u>โอกาส</u> -ขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น เช่น กรมทางหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การประปาส่วนภูมิภาค

๕.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษาและส่งเสริม ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๓. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. การสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
๕. การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๖. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๗. การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๘. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ด้านบุคลากร
-ประชาชนมีฐานะยากจน ประมาณ ๒๐ % จากครัวเรือนทั้งหมด ๓,๑๔๘ ครัวเรือน - ปัญหาทางสังคม ได้แก่ ยาเสพติด โรคติดต่อ แรงงานต่างด้าว และความมั่นคงตามแนวชายแดน - แรงงานไม่มีคุณภาพ ระดับการศึกษาต่ำ ไม่สามารถรองรับตลาดแรงงานในท้องถิ่นได้ -ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง -ด้านการส่งเสริมสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา <u>โอกาส</u> - มีสถาบันการศึกษา สถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการออกกำลังกาย <u>ปัญหาอุปสรรค/ภัยคุกคาม</u> -มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นำมาซึ่งโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคเท้าช้าง โรคไข้มาลาเรีย -ปัญหาความมั่นคงตามแนวชายแดน เนื่องจากมีพื้นที่เป็นภูเขาและมีอาณาเขตติด ชายแดนประเทศสหภาพเมียนมาร์ และประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใช้เป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติด เข้าประเทศ	<u>จุดแข็ง</u> -เทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการพัฒนาชุมชน <u>จุดอ่อน</u> -เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ <u>โอกาส</u> -ขอรับการสนับสนุนบุคลากรจากส่วนราชการอื่น เช่น โรงพยาบาลเชียงแสน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขชุมชนบ้านสบรวก -มีศูนย์กู้ชีพเวียงผาเงาตั้งอยู่ในพื้นที่บริการและช่วยเหลือประชาชน

๕.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน/สังคม/การรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	ด้านบุคลากร
<u>จุดแข็ง</u> -มีหลักการทำงานโดยมุ่งเน้นให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนจัดฝึกอบรม อปพร.ชรบ.อพป.ของแต่ละหมู่บ้าน <u>จุดอ่อน</u> -มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การเข้า-ออก ประเทศทำได้ง่ายและสะดวก รวดเร็วมากเกินไป <u>โอกาส</u> - ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการอื่น เช่น หน่วยเรือปฏิบัติงานตามลำน้ำโขง ด่านตรวจคนเข้าเมืองเชียงแสน ตำรวจภูธรเชียงแสน ตชด. <u>ภัยคุกคาม</u> -มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เมื่อมีการก่อเหตุอาชญากรรมและข้ามประเทศของตนไปจึงยากแก่การติดตาม	<u>จุดแข็ง</u> -มีเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา -มีบุคลากรด้านการรักษาความสงบจำนวน ๒ อัตรา ในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ -มีรถดับเพลิง,รถบรรทุกน้ำจำนวน ๒ คัน -มีรถกระเช้าจำนวน ๑ คัน -มีรถขุดตีนตะขาบจำนวน ๑ คัน <u>จุดอ่อน</u> - การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมของเทศบาลซึ่งมีมวลชนจำนวนมากทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอ <u>โอกาส</u> -การจัดระเบียบชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อยได้ขอรับการสนับสนุนบุคลากรจากส่วนราชการอื่น เช่น หน่วยเรือปฏิบัติงานตามลำน้ำโขง ด่านตรวจคนเข้าเมืองเชียงแสน ตำรวจภูธรเชียงแสน ตชด. <u>ปัญหาอุปสรรค/ภัยคุกคาม</u> -อัตรากำลังด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยไม่เพียงพอ

๕.๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)ของเทศบาลตำบลเวียง

๒. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๓. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	ด้านบุคลากร
จุดแข็ง -ทำเลที่ตั้ง เหมาะแก่การการค้า ระหว่างประเทศและเป็นศูนย์กลางการค้าในอนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง -มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามและมีชื่อเสียง เช่น สามเหลี่ยมทองคำ ,วัดพระธาตุจอมกิตติ , วัดผาเงา ,วัดป่าสักทำให้มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศหลั่งไหลมาชมทัศนียภาพที่สวยงามของสถานที่ท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก จุดอ่อน -การจัดการด้านการตลาด การผลิต และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรไม่มีประสิทธิภาพ -มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียรมาร์ และลาว มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดมีประชากรแฝง **โอกาส** - นโยบายต่างๆ ของรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ ได้แก่ การพัฒนาการเกษตรเพื่อการส่งออก (ครัวของโลก) สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ส่งเสริมรัฐ -วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพล -สภาวะทางเศรษฐกิจของจังหวัดเชียงรายเริ่มดีขึ้น และการค้าระหว่างประเทศเพื่อนบ้านมีอัตราเพิ่มขึ้นทุกๆ ปี -มีการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้านเพื่อเป็นแหล่งทุนให้แก่ประชาชนภายใน หมู่บ้าน อุปสรรค/ภัยคุกคาม -การติดต่อค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า และลาว จีน ต้องขนสินค้าผ่านทางแม่น้ำโขงและแม่น้ำรวก ซึ่งต้องลงทุนสูง ซึ่งประชาชนชาวบ้านธรรมดาไม่สามารถดำเนินการได้	จุดแข็ง -เทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ที่ให้ความรู้และส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตของที่ระลึกจำหน่ายในบริเวณสถานที่ท่องเที่ยว เช่น สามเหลี่ยมทองคำ จุดอ่อน -เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดบุคลากรด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว -ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ไม่มีงบลงทุน โอกาส -การค้าระบบเศรษฐกิจพิเศษเป็นการค้าขายระดับประเทศ

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ด้านบุคลากร
<u>จุดแข็ง</u> -ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการปลูกต้นไม้เป็นประจำทุกปี มีการควบคุมการบำบัดน้ำเสียของโรงแรม ร้านอาหารและสถานประกอบการ มีการกำจัดขยะมูลฝอยแบบฝังกลบ มีการรณรงค์ป้องกันและควบคุมไฟป่าและมีมาตรการการเผาเศษหญ้าและวัชพืช <u>จุดอ่อน</u> -เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงมีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญในปีหนึ่งมีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวจำนวนมากนำมาซึ่งขยะมูลฝอยจำนวนมากเช่นกันและมีพื้นที่จำกัดในการกำจัดขยะมูลฝอย -ประชาชนยังขาดความรู้ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมและการคัดแยกขยะของครัวเรือน <u>โอกาส</u> - หน่วยงานด้านการสาธารณสุขให้การสนับสนุนความรู้ด้านกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล <u>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</u> -สถานที่ทิ้งขยะมีจำกัด วิธีการกำจัดขยะแบบฝังกลบอาจทำให้เกิดการซึมซับเชื้อโรคลงในดินและอาจมีผลต่อการผลิตน้ำประปาเพื่อบริโภค -การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก	<u>จุดแข็ง</u> -เทศบาลตำบลเวียง มีบุคลากรจัดเก็บขยะมูลฝอยจำนวน ๖ คน มีรถบรรทุกขยะ จำนวน ๒ คัน มีคนขับรถจำนวน ๒ คน <u>จุดอ่อน</u> -เทศบาลตำบลเวียง ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และต้องร้องขอจากหน่วยราชการอื่น <u>โอกาส</u> -ขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน

๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	ด้านบุคลากร
<u>จุดแข็ง</u> -มีการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี แลภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น กิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา กิจกรรมเข้าวัดทุกวันพระ โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประเพณีถวายเทียนพรรษา ประเพณียี่เป็ง ประเพณีปีใหม่เมือง ประเพณีบุญบั้งไฟ <u>จุดอ่อน</u> -ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเวียง มีหลายหลายเผ่าพันธุ์ เช่น ไทยลื้อ ไทยใหญ่ ชุมชนเมือง ไทยอีสาน ทำให้มีประเพณีวัฒนธรรมแตกต่างกัน -ประชาชนคนรุ่นใหม่ยังขาดความสนใจในหลักธรรมคำสอนของศาสนา เพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ <u>โอกาส</u> -ในพื้นที่อำเภอเชียงแสน มีสถาบันการศึกษา ตั้งแต่ระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา <u>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</u> -สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ระบบอินเตอร์เน็ตเป็นภัยเงียบที่อาจก่อให้เกิดอาชญากรรมสำหรับเด็กนักเรียนได้ ถ้าโรงเรียนขาดการกำกับดูแลให้ถูกทาง	<u>จุดแข็ง</u> -กิจกรรมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง เทศบาลและประชาชน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานเทศบาล -มีครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษา ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๙ อัตรา <u>จุดอ่อน</u> -เทศบาลตำบลเวียง บุคลากรทางการศึกษายังขาดประสบการณ์ในการแนะนำให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนในการยึดมั่นคำสอนทางศาสนา <u>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</u> -การถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้าและขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ มีผลกระทบต่อแผนการดำเนินงานของ อปท.

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและเทศบาลมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณูปการ
๖. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมกีฬา นันทนาการ
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
๒๔. การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๗. การควบคุมอาคารและผังเมือง
๒๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓๐. กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
๓๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๓๒. การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๓๓. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันของเทศบาลตำบล

การวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ	**ด้านบุคลากร**
<u>จุดแข็ง</u> -มีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาจากประชาชนโดยตรงทำให้ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลเป็นคนในพื้นที่ย่อมรู้ปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง <u>จุดอ่อน</u> -ระบบสารสนเทศยังไม่ทั่วถึงและไม่มีประสิทธิภาพ **<u>อุปสรรค/ภัยคุกคาม</u>** -ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางอย่างเพียงพอในการพัฒนาโครงการใหญ่ ๆ เช่น โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวขนาดใหญ่, เตาเผาขยะ, เขื่อนป้องกันตลิ่ง ภายในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง	**<u>จุดแข็ง</u>** ๑. บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ ๓. บุคลากรมีความอดทนสูงในการปฏิบัติงาน ๔. บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน ๕. มีการทำงานเป็นทีม ๖. มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและปลอดภัย ๗. บุคลากรสนับสนุนการทำงานและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ๘. มีการสำรองข้อมูลสารสนเทศจากเครื่องคอมพิวเตอร์ **<u>จุดอ่อน</u>** ๑. จำนวนบุคลากรมีน้อย ๒. บุคลากรมีภาระงานหลายด้านหลายหน้าที่ ๓. บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอกน้อย ๔. ปฏิบัติงานตามแผนได้ไม่ครบถ้วน ๕. กิจกรรมสัมพันธ์ในกลุ่มมีน้อย ๖. ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน **<u>โอกาส</u>** ๑. พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้การบริหารงานบุคคลของ หน่วยงานมีความคล่องตัว ๒. มีงบประมาณ ที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน ๓. มีเทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. มีเว็บไซต์ของหน่วยงานในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไปสู่สาธารณะชน **<u>ปัญหาอุปสรรค และภัยคุกคาม</u>** ๑. การบริหารบุคคลในระบบอุปถัมภ์ ๒. ขาดการแข่งขันทำให้ขาดโอกาสที่จะได้คนมีความรู้ความสามารถที่แท้จริงเข้ามาทำงาน ๓. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นอัตราจ้าง ทำให้ขาดความมั่นคงในการทำงาน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเวียง ดำเนินการ

เทศบาลตำบลเวียง ได้พิจารณาภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาล แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย แผนพัฒนาอำเภอเชียงแสน และแผนพัฒนาเทศบาลตำบลเวียง จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
๒. มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
๓. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
๔. มีอาคารที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของกลุ่มเกษตรกร
๔. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
๒.อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓.พัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพิ่มเทคโนโลยีสมัยใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๑.เด็ก เยาวชน ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง
๒.ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓.จัดให้มีสถานที่พักผ่อนของชุมชน
๔.การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชน
๒.รักษาแหล่งน้ำ ป่าไม้
๓.พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคในชุมชน
๔.การกำจัดขยะมูลฝอยในครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๑.พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
๒.พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธาภพในการบริการประชาชน
๓.พัฒนาการจัดเก็บรายได้
๔.ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. การสาธารณสุขและการอนามัยครอบครัว

๕. การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณของแผ่นดิน

๘. เพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

๙. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์ อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลเวียง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กร
มีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเวียง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้ เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔.ใช่ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเวียง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเติมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทรู้สังคมเมืองอย่างรวดเร็วคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากร ทั้งอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครู กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการกรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

เทศบาลตำบลเวียง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาและหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๗ อัตราเนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเวียง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลเวียง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา พนักงานจ้างตามการกิจ จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๑๘

อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๗ อัตรา และได้กำหนดข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในส่วน**สำนักปลัดเทศบาล** มีภาระงานที่มากขึ้น เนื่องจากนโยบายผู้บริหารที่ต้องการบริการประชาชนอย่างรวดเร็ว ทันเวลา ทำให้มีผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ งานล้าช้า อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนด กองสาธารณสุข ,กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบกับ รถยนต์ส่วนกลาง มีทั้งรถยนต์ส่วนกลางหลายคัน แต่ยังขาดบุคคลที่มีความรู้สามารถเฉพาะตำแหน่งขับรถดูแลรักษารถดังกล่าว ทำให้รถขาดการบำรุงรักษาที่ตรงจุด จึงเกิดการชำรุดเสียหายบ่อยครั้ง จึงขอกำหนดประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน สำหรับ **กองคลัง** มีภารกิจเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ จึงขอกำหนดฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน **กองช่าง** มีการจัดซื้อรถรถอเนกประสงค์(ตักหน้าขุดหนัง) แต่ยังขาดผู้ดูแลรถดังกล่าว จึงขอกำหนดประเภท พนักงานตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา **และกองศึกษา** มีภาระงานด้านการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีอยู่ ๓ แห่ง แต่ไม่มีผู้ปฏิบัติภารกิจการบริหารงานด้านการสนับสนุนการศึกษามีจำนวนที่มากขึ้น ทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงขอกำหนดประเภทพนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) ๑ อัตรา เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียง มีรายได้ค่อนข้างจำกัด ดังนั้นแล้ว หากมีงบประมาณเพียงพอ ตามห้วงเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) จะดำเนินการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางต่อไป

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเวียง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง หลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลเวียง ดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลเวียง มีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาลตำบลเวียง

ความคาดหวังระยะสั้น ในสำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากและจำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงควรดำเนินการดังนี้

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งและพนักงานเทศบาลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล
๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดเทศบาล

๔. สรรหาบุคคลในตำแหน่งว่างให้ครบถ้วน

ความคาดหวังระยะยาว กำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แยกจากสำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากปัจจุบันมีภารกิจเกี่ยวกับโรคติดต่อ,สิ่งแวดล้อมเป็นพิษทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ ฯลฯ

๒. กองคลัง

ความคาดหวังระยะสั้น เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆ

ความคาดหวังระยะยาว ๑. มีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตการกำกับดูแลกำหนด
๒. สรรหาบุคคลในตำแหน่งว่างให้ครบถ้วน

๓.กองช่าง

ความคาดหวังระยะสั้น

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองช่าง
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองช่าง

ความคาดหวังระยะยาว สรรหาบุคคลในตำแหน่งว่างให้ครบถ้วน

๔. กองการศึกษา

ความคาดหวังระยะสั้น

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของเทศบาล

ความคาดหวังระยะยาว สรรหาบุคคลในตำแหน่งว่างให้ครบถ้วน

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน

ความคาดหวังระยะสั้น -

ความคาดหวังระยะยาว -

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียง

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลเวียง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลเวียง ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ ตรวจสอบยอดเงินทดรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชีตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงินด้วย ตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล **๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานกิจการสภาเทศบาล -งานแผนและงบประมาณ -งานนิติการ -งานเทศกิจ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานประชาสัมพันธ์ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว **๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง -งานสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานธุรการ	**๑.สำนักปลัดเทศบาล** **๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานกิจการสภาเทศบาล - งานแผนและงบประมาณ -งานนิติการ -งานเทศกิจ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานประชาสัมพันธ์ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว **๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง -งานสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.กองคลัง **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานพัฒนารายได้ -งานธุรการ	**๒.กองคลัง** **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานพัฒนารายได้ -งานธุรการ	
๓. กองช่าง **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** -งานวิศวกรรม -งานสาธารณูปโภค -งานธุรการ	**๓. กองช่าง** **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** -งานวิศวกรรม -งานสาธารณูปโภค -งานธุรการ	
๔.กองการศึกษา **๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** -งานธุรการ -งานการศึกษาปฐมวัย -งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม -งานกีฬาและนันทนาการ -งานการเงินและบัญชี	**๔.กองการศึกษา** **๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** -งานธุรการ -งานการศึกษาปฐมวัย -งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม -งานกีฬาและนันทนาการ -งานการเงินและบัญชี	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	**๕.หน่วยตรวจสอบภายใน** -งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลเวียง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๒. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๓. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและ งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมารงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน

วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐–๑๖.๓๐ น.– เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.–เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธ์ศาสตร์การพัฒนาของ เทศบาลตำบลเวียง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการและโลจิสติกส์

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

๖.ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองการบริหาร

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ของเทศบาลตำบลเวียง มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
			ระดับกลาง				
๒		รองปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
			ระดับต้น				
๓.	สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล **ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๑	-	
๔		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๑	-	
๕		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-	
๖		นิติกร	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-	
๗		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ทั่วไป ปง./ ชง.	๑	๑	-	
๘		เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป ปง./ ชง.	๑	๑	-	
๙		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ ชง.	๑	๑		
๑๐		เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ทั่วไป ปง./ ชง.	๑	-	๑	ว่าง๒๕ มี.ค.๖๘
๑๑		ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๒		ผช.นิติกร	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	ว่างเดิม ๓๑ มี.ค.๖๙
๑๓		ผช.เจ้าพนักงานเทศกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๑๔		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๒	๑	ว่างเดิม ๑ มี.ค.๖๙
๑๕		**ฝ่ายอำนวยการ** หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๑	-	
๑๖		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-	
๑๗		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-	
๑๘		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-	
๑๙		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ ชง.	๑	๑	-	
๒๐		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป ปง./ ชง.	๑	๑	-	
๒๑		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๒๒		ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๒๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๑๐	-	
	<u>กองคลัง</u>						
๒๔		ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๑	-	
๒๕		**ฝ่ายบริหารงานการคลัง** หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	อำนวยการ ระดับต้น	๑	-	๑	ว่างเดิม ๑ ธ.ค.๖๘
๒๖		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-	
๒๗		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๒๘		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป ปง./ ชง.	๑	๑	-	
๒๙		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปง./ ชง.	-	๑	๑	ว่างเดิม ๑ ก.พ.๖๔
๓๐		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๓๑		ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๓๒		ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๓๓		ผช.จพง.การเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๓๔		ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	-	๑	ว่างเดิมว่างเดิม ๒๕ มี.ค.๖๘
๓๕		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๓๖	**กองช่าง**	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๑		
๓๗		**ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	อำนวยการ ระดับต้น	๑	-	๑	ว่างเดิม ๒ มี.ค.๖๖
๓๘		วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-	
๓๙		นายช่างเขียน ปง./ชง.	ทั่วไป ปง./ ชง.	๑	๑		
๔๐		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๔๑		ผช.นายช่างนายโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๔๒		ผช.นายช่างเขียนแบบ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	ว่างเดิม ๑ เม.ย.๖๙
๔๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	ว่างเดิม๑ ต.ค.๖๘
๔๔	**กองการศึกษา**	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๑	-	
๔๕		**ฝ่ายบริหารงานการศึกษา** หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๑	-	
๔๖		นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-	
๔๗		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปง./ ชง.	-	-	๑	ว่างเดิม ๒๙ พ.ค.๖๖
๔๘		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๔๙		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก					
๕๐		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	**
๕๑		ครู(คศ.๒)	สายงานการสอน	๓	๓	-	
๕๒		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ					
๕๓		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	๑	**
๕๔		ครู(คศ.๒)	สายงานการสอน	๑	๑	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๕๕		ผช.ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๕๖		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกี๋ยง					
๕๗		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	**	
๕๘		ครู(คศ.๒)	สายงานการสอน	๒	๒	-	
๕๙		ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	สายงานการสอน	๑	-	๑	
๖๐		ผช.ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๖๑	**หน่วยตรวจสอบภายใน**	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก./ ชก.	๑	๑	-	
รวม				**๗๗**	**๖๓**	**๑๔**	

หมายเหตุ : ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างภารกิจที่รวมทั้งกรอบว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานเทศบาล)	พนักงานเทศบาลทั้งหมด (รวบกรอบอัตราว่าง)
๑.พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๕ อัตรา ๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน ๓ อัตรา ๓. รวมทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา	๑. พนักงานเทศบาล (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๓๒ อัตรา ๒. พนักงานเทศบาล (อัตราว่าง) จำนวน ๙ อัตรา ๓. รวมทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา
สรุป ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๒๔.๓๙ ของกรอบพนักงานเทศบาลทั้งหมด (จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ x ๑๐๐) / จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด = ๑๘ x ๑๐๐ / ๔๑ = ๔๓.๙๐%	

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลเวียง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียง ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณะภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียงสามารถพึ่งพาตนเองได้	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายบริหารานทั่วไป - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข	พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนยกระดับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ประชาชนมีสุขภาพดี สามารถดูแลตัวเองได้อย่างเหมาะสมและได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง	-ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา -หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณะภัย	พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข	ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน	อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเกิดความสมบูรณ์ น่าอยู่และยั่งยืน	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - ผอ.กองการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการ การบริหารงานของเทศบาลตำบลเวียง ให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงานในทุกภาคส่วน	- พนักงานเทศบาลทุกระดับ

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเวียง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลจึงได้มีการนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้ **เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย**

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรำตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานเทศกิจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา , ว่างเดิม ๑ อัตรา
ฝ่ายอำนวยการ								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา , ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา , ว่างเดิม ๑ อัตรา
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา , ว่างเดิม ๑ อัตรา
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานศึกษา								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา , ว่างเดิม ๑ อัตรา

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ (จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า)			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๖๘,๖๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐,๒๐๐	๔๒,๖๐๐	๔๕,๑๒๐	๘๗๖,๘๔๐	๙๑๙,๔๔๐	๙๖๔,๕๖๐	๕๕,๗๒๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๗๙๗,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๗๒๐	๐	๐	๘๗๒,๘๘๐	๘๗๒,๘๘๐	๘๗๒,๘๘๐	๖๖,๔๓๐
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๗๗,๙๒๐	๖๑๐,๐๘๐	๖๔๔,๒๘๐	๔๒,๑๓๐
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																		
	พนักงานเทศบาล																		
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๒๓,๔๐๐	๖๕๙,๗๖๐	๔๔,๘๙๐
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๒๔,๘๔๐	๓๘๙,๐๔๐	๔๑๒,๔๔๐	๔๓๗,๒๘๐	๓๐,๕๘๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๘๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐	๔๐๓,๓๒๐	๔๒๗,๕๖๐	๔๕๓,๒๔๐	๓๑,๗๐๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	๑๔,๐๓๐
๙	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๒๔๖,๖๐๐	๒๖๑,๔๘๐	๒๗๗,๒๐๐	๑๙,๓๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๔๐,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๐,๓๒๐	๒๖๐,๔๐๐	๒๗๐,๘๔๐	๒๐,๐๕๐
๑๒	ผู้ช่วยนิติกร		๑	-	๒๑๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	ว่างเดิม
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ		๑	๑	๒๑๑,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๐,๒๐๐	๒๒๙,๐๘๐	๒๓๘,๓๒๐	๑๗,๖๔๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ		๑	๑	๑๘๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๕๒๐	๒๐๕,๔๔๐	๒๑๓,๗๒๐	๑๕,๘๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	ฝ่ายอำนวยการ																		
	พนักงานเทศบาล																		
๑๘	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๔,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๗๖๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๓๕,๘๔๐	๔๖๐,๙๒๐	๔๘๗,๕๖๐	๓๒,๘๔๐
๑๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๕๕๓,๐๘๐	๕๘๖,๓๒๐	๖๒๑,๖๐๐	๔๓,๔๘๐
๒๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	๔๐,๒๖๐
๒๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๘,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๘,๙๒๐	๔๕๔,๕๖๐	๔๘๑,๙๒๐	๕๑๐,๘๔๐	๓๕,๗๓๐
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๖๘,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๙๖๐	๓๙๐,๗๒๐	๔๑๔,๒๔๐	๔๓๙,๒๐๐	๓๐,๗๑๐
๒๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๘๐	๒๑๔,๓๒๐	๒๒๗,๒๘๐	๒๔๐,๙๖๐	๑๖,๘๔๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๖๘๐	๒๙๑,๙๖๐	๒๑,๖๒๐
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๕๕,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๕,๕๖๐	๒๗๖,๒๔๐	๒๘๗,๔๐๐	๒๑,๒๗๐
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๙๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๔๔๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๘๘๐	๑๕,๙๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง																		
๓๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๖๑,๒๔๐	๕๙๒,๔๔๐	๖๒๕,๕๖๐	๔๐,๘๒๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																		
	พนักงานเทศบาล																		
๓๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	ว่างเดิม
๓๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๒๗,๕๒๐	๕๕๙,๒๐๐	๕๙๒,๘๐๐	๔๑,๔๗๐
๔๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๓๖๗,๔๔๐	๓๘๙,๕๒๐	๔๑๒,๙๒๐	๒๘,๘๘๐
๔๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๔๐๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๔๒๙,๗๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๘๒,๘๘๐	๓๓,๗๘๐
๔๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๕๘,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๙,๐๔๐	๒๗๙,๘๔๐	๒๙๑,๑๒๐	๒๑,๕๕๐
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๑,๒๔๐	๒๔๐,๖๐๐	๒๕๐,๓๒๐	๑๘,๕๒๐
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๒๐๐	๒๓๒,๒๐๐	๒๔๑,๕๖๐	๑๗,๘๘๐
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๔๗	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพท์สิน		๑	-	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำหนดที่คาดว่าจะต้องใช้ (จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า)			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองช่าง																		
๔๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๘,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๘,๙๒๐	๔๙๖,๕๖๐	๕๒๓,๙๒๐	๕๕๒,๘๔๐	๓๕,๗๓๐
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง																		
	พนักงานเทศบาล																		
๕๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	ว่างเดิม
๕๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๒๔,๘๔๐	๓๘๙,๐๔๐	๔๑๒,๔๔๐	๔๓๗,๒๘๐	๓๐,๕๘๐
๕๒	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๖๐	๑๘,๘๔๐	๑๙,๙๒๐	๓๑๒,๒๔๐	๓๓๑,๐๘๐	๓๕๑,๐๐๐	๒๔,๕๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๖	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองการศึกษา																		
๕๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๓๑,๕๖๐	๖๖๖,๙๖๐	๗๐๔,๕๒๐	๔๖,๓๔๐
	ฝ่ายบริหารงานศึกษา																		
	พนักงานเทศบาล																		
๕๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๒๓,๔๐๐	๖๕๙,๗๖๐	๔๔,๘๙๐
๕๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๓๖๗,๔๔๐	๓๘๙,๕๒๐	๔๑๒,๙๒๐	๒๘,๘๘๐
๖๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๔๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๒,๓๖๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๐,๒๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก																		
๖๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานครูเทศบาล																		
๖๔	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๕	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๖	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ																		
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานครูเทศบาล																		
๖๙	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๓๙,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๑๒๐	๒๕๙,๒๐๐	๒๖๙,๖๔๐	จ่ายจากเงินรายได้
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกี๋ยง																		
๗๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานครูเทศบาล																		
๗๓	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๔	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๕	ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๗๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๑,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๖๐	๒๗,๑๒๐	๔๒๕,๒๘๐	๔๕๐,๘๔๐	๔๗๗,๙๖๐	๓๓,๔๓๐
(๕)	รวม		๗๗	๖๓	๑๘,๐๑๒,๖๖๐	๕๖๘,๐๐๐	๗๗	๗๗	๗๗	-	-	-	๘๖๗,๓๒๐	๙๐๑,๖๙๐	๙๕๓,๑๑๐	๑๙,๓๔๗,๙๘๐	๒๐,๒๔๙,๖๗๐	๒๑,๒๐๒,๗๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๙๐๒,๘๗๗	๓,๐๓๗,๔๕๑	๓,๑๘๐,๔๑๗	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)															๒๒,๒๕๐,๑๗๗	๒๓,๒๘๗,๑๒๑	๒๔,๓๘๓,๑๙๗	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๑๖	๓๑.๐๖	๓๐.๙๘	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ๗๑,๔๐๐,๐๐๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ ๗๔,๙๗๐,๐๐๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ ๗๘,๗๑๘,๕๐๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๖๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ผังโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
รองปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน
-งานตรวจสอบภายใน
๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)

สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

สำนักปลัด
๑ .หัวหน้าสำนักปลัด (ระดับต้น) (๑ อัตรา)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๑ .หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (๑ อัตรา)
๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๓.นิติกร (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๔.เจ้าพนักงานป้องกันฯ(ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๕.เจ้าพนักงานเทศกิจ(ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๖.เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๗.เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว(ปง./ชง.) (ว่าง๑ อัตรา)
๘.ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑ อัตรา)
๙.ผช.นิติกร (ว่าง ๑ อัตรา)
๑๐.ผช.จพง.เทศกิจ (๒ อัตรา
๑๑.คนงาน (ว่าง ๑ อัตรา) (๒ อัตรา)

ฝ่ายอำนวยการ
๑.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(ระดับต้น) (๑ อัตรา)
๒.นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๓.นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๔.นวก.สาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๕.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๖.เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง/ชง.) (๑ อัตรา)
๗.ผช.จพง.ธุรการ (๑ อัตรา)
๘..ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (๒ อัตรา)
๙.คนงาน (๑๐อัตรา)

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

กองคลัง
๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับต้น) (๑ อัตรา)

ฝ่ายบริหารงานการคลัง
๑.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(ระดับต้น) (ว่าง๑ อัตรา)
๒.นวก.การเงินฯ (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๓.นวก.พัสดุ (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๔.จพง.จัดเก็บรายได้ฯ(ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๕.จพง.การเงินฯ (ปง./ชง.) (ว่าง๑ อัตรา)
๖.ผช.จพง.ธุรการ (๑ อัตรา)
๗.ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (๑ อัตรา)
๘.ผช.จพง.พัสดุ (๑อัตรา)
๙.ผช.จพง.นวก.การเงิน (๑อัตรา)
๑๐.ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ว่าง๑ อัตรา)
๑๑.คนงาน (๑ อัตรา)

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

กองช่าง
๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (ระดับต้น) (๑อัตรา)

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
๑.หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(ต้น) (ว่าง๑อัตรา)
๒.วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๓.นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง) (๑ อัตรา)
๔.ผช.จพง.ธุรการ (๑ อัตรา)
๕.ผช.นายช่างโยธา (๑ อัตรา)
๖.ผช.นายช่างเขียนแบบ (ว่าง ๑ อัตรา)
๗.คนงาน (ว่าง ๑ อัตรา)

กองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

กองการศึกษา
๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา(ระดับต้น) (๑ อัตรา)

ฝ่ายบริหารการศึกษา
๑.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(ต้น) (๑ อัตรา)
๓.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๔.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง) (ว่าง ๑ อัตรา)
๕. ผช.จพง.ธุรการ (๑ อัตรา)
๖.คนงาน (๒ อัตรา)

พนักงานครูเทศบาล
๖.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓ อัตรา)**
๕.ครู (๖ อัตรา)
๖.ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย) (ว่าง๓ อัตรา)
๗.ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา)
๘.ผู้ดูแลเด็ก (๑ อัตรา)

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ปก)	ประเภทวิชาการ (ชก)	ประเภทวิชาการ (ชพ)	ประเภทวิชาการ (ชช)	ประเภททั่วไป (ปง)	ประเภททั่วไป (ชง)	ประเภททั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑/-	๑/-	-	๗/๒	-	-	๑/-	๘/-	-	-	๒/๓	๖/-	-	-	๖/๔	๑๕/๓	๑๖/๒	๗๗

ผังโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลเวียง

อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- งานราชการทั่วไปของเทศบาล
- งานกิจการสภาเทศบาล
-งานแผนและงบประมาณ
-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
-งานเทศกิจ
-งานนิติการ
-งานประชาสัมพันธ์
-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ต้น) (๑ อัตรา)
๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๓.นิติกร (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๔.เจ้าพนักงานป้องกันฯ(ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๕.เจ้าพนักงานเทศกิจ(ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๖.เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๗.เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว(ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๘.ผช.นักวิเคราะห์ฯ(๑ อัตรา)
๙.ผช.นิติกร (ว่าง ๑ อัตรา)
๑๐.ผช.จพง.เทศกิจ (๒ อัตรา)
๑๑.คนงาน (๒ อัตรา) (ว่าง ๑)

๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ

-งานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง
-งานธุรการ
-งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
-งานสังคมสงเคราะห์
-งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

๑.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(ต้น) (๑ อัตรา)
๒.นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๓.นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๔.นวก.สาธารณสุข (ปก/ชก.) (๑ อัตรา)
๕.จพง.สาธารณสุข(ปง/ชง.) (๑ อัตรา)
๖.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
๗.ผช.จพง.ธุรการ (๑ อัตรา)
๘..ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (๒ อัตรา)
๙.คนงาน (๑๐ อัตรา)

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ปก)	ประเภทวิชาการ (ชก)	ประเภทวิชาการ (ชพ)	ประเภทวิชาการ (ชช)	ประเภททั่วไป (ปง)	ประเภททั่วไป (ชง)	ประเภททั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	๓/-	-	-	๑/-	๔/-	-	-	๒/๑	๓/-	-	-	-	๖/๑	๑๒/๑	๓๔

ผังโครงสร้างกองช่าง
เทศบาลตำบลเวียง
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
-งานธุรการ
-งานสาธารณูปโภค
-งานวิศวกรรม

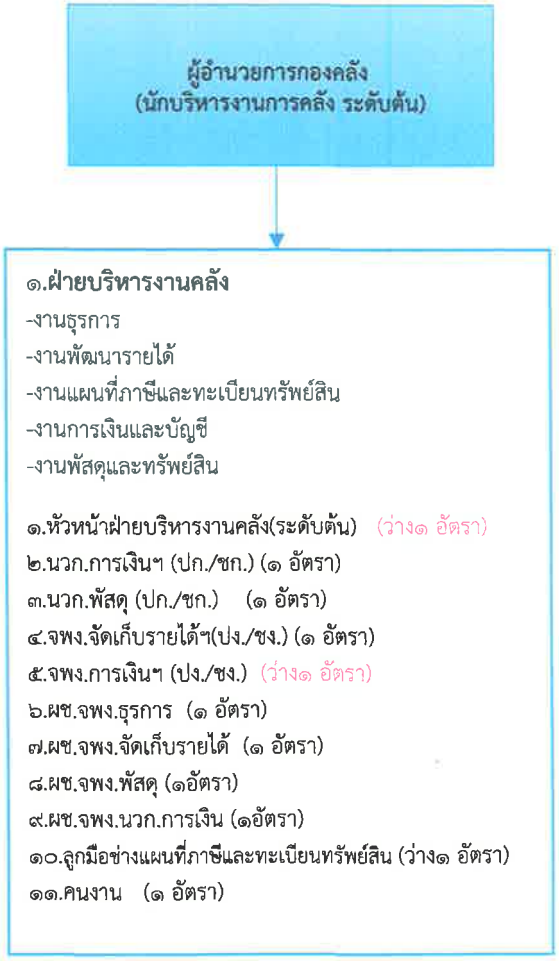
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
๑.หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(ต้น) (ว่าง๑อัตรา)
๒.วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๓.นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง) (๑ อัตรา)
๔.ผช.จพง.ธุรการ (๑ อัตรา)
๕.ผช.นายช่างโยธา (๑ อัตรา)
๖.ผช.นายช่างเขียนแบบ (ว่าง ๑ อัตรา)
๗.คนงาน (ว่าง ๑ อัตรา)

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ปก)	ประเภทวิชาการ (ชก)	ประเภทวิชาการ (ชพ)	ประเภทวิชาการ (ชช)	ประเภททั่วไป (ปง)	ประเภททั่วไป (ชง)	ประเภททั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	๑/๑	-	-	-	๑/-	-	-	-	-	-	-	-	๒/๑	-/๑	๗

ผังโครงสร้างกองคลัง

เทศบาลตำบลเวียง

อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ปก)	ประเภทวิชาการ (ชก)	ประเภทวิชาการ (ชพ)	ประเภทวิชาการ (ชช)	ประเภททั่วไป (ปง)	ประเภททั่วไป (ชง)	ประเภททั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	๑/๑	-	-	-/-	๒/-	-	-	๑/๑	-	-	-	-	๔/๑	๑/-	๑๒

ผังโครงสร้างกองการศึกษา
เทศบาลตำบลเวียง
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

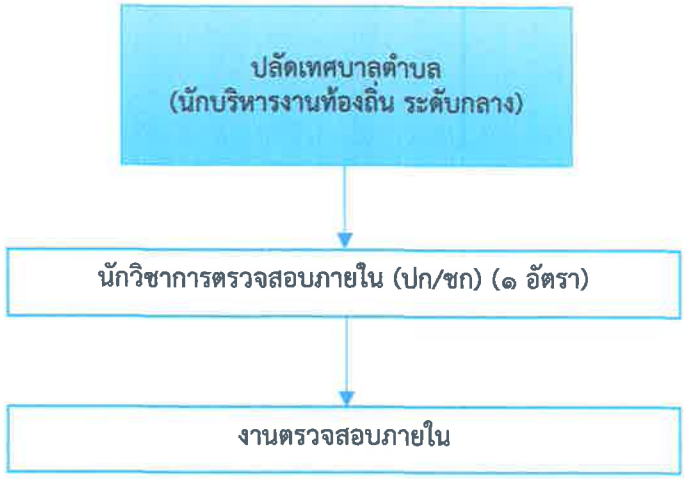
๑.ฝ่ายบริหารการศึกษา
-งานธุรการ
-งานการเงินและบัญชี
-งานการศึกษาปฐมวัย
-งานส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม
-งานกีฬาและนันทนาการ

ฝ่ายบริหารการศึกษา
๑.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(ต้น) (๑ อัตรา)
๓.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
๔.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง) (ว่าง ๑ อัตรา)
๕. ผช.จพง.ธุรการ (๑ อัตรา)
๖.คนงาน (๒ อัตรา)

พนักงานครูเทศบาล
๖.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓ อัตรา)**
๕.ครู (๖ อัตรา)
๖.ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย) (ว่าง๑ อัตรา)
๗.ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา)
๘.ผู้ดูแลเด็ก (๑ อัตรา)

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ปก)	ประเภทวิชาการ (ชก)	ประเภทวิชาการ (ชพ)	ประเภทวิชาการ (ชช)	ประเภททั่วไป (ปง)	ประเภททั่วไป (ชง)	ประเภททั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	๒/-	-	-	-/-	๑/-	-	-	-/๑	-	-	-	๖/๔	๓/-	๓/-	๒๑

ผังโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน
เทศบาลตำบลเวียง
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ปก)	ประเภทวิชาการ (ชก)	ประเภทวิชาการ (ชพ)	ประเภทวิชาการ (ชช)		ประเภททั่วไป (ปง)	ประเภททั่วไป (ชง)	ประเภททั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	๑/-	-	-	-	-	-	๑/-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	ว่าที่ร้อยตรีโพพิบูรณ์ กาบทอง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖๘,๖๔๐ (๕๕,๗๒๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๓๖,๖๔๐
๒	พันจ่าเอกอาทิตย์ บุญน้อม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๙๗,๑๖๐ (๖๖,๔๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๘๓๙,๑๖๐
				สำนักปลัดเทศบาล			สำนักปลัดเทศบาล					
๓	นายเจตนิพัทธ์ กันศรีเวียง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๔๗,๕๖๐
				ฝ่ายบริหารงานทั่วไป			ฝ่ายบริหารงานทั่วไป					
				พนักงานเทศบาล			พนักงานเทศบาล					
๔	นางสาวสุดารัตน์ ไชยสุภาพ	รัฐศาตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๕	นางสาวณิชาภัทร ลือวัฒนานนท์	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๖	นางสาวจิราพร สมพันธ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๖,๙๖๐ (๓๐,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๖,๙๖๐
๗	นายสมนึก ปัญญาผ่องใส	ปวส(เครื่องกล)	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๘๐,๔๐๐ (๓๑,๗๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๐,๔๐๐
๘	นางสาวภัทรพร ยิ่งแสนตุ้ย	๐	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๙	ว่าง	๐	๑๒-๒-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ชง.	๑๒-๒-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐	นายเอกณัฏฐ์ รักพงษ์ประชา	[illegible]	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง.	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง.	๒๓๒,๕๖๐ (๑๙,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๒,๕๖๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๑๑	นางสาวมนัญชยา คำฟู	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๔๐,๖๐๐ (๒๐,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๐,๖๐๐
๑๒	ว่าง	๐	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๒๑๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๓	นายสรวิชญ์ ดงปาลี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๒๑๑,๖๘๐ (๑๗,๖๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๑,๖๘๐
๑๔	นายทวีศักดิ์ แก้วคำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๘๙,๘๔๐ (๑๕,๘๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๙,๘๔๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			**พนักงานจ้างทั่วไป**					
๑๕	นายนัทธพงษ์ ทะนะคำ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายธีรพงษ์ ศรีจันทร์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	ว่าง	๐	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
				ฝ่ายอำนวยการ			**ฝ่ายอำนวยการ**					
				พนักงานเทศบาล			**พนักงานเทศบาล**					
๑๘	นายเอกสิทธิ์ สวัสดิ์นที	บริหารธุรกิจบัณฑิต(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๔,๐๘๐ (๓๒,๘๔๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๑๒,๐๘๐
๑๙	นางสาวเชาวเรศ พรมมาเหล็ก	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๕๒๑,๗๖๐
๒๐	น่างสาวเฉลิมขวัญ คำลือ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๑	นางสาวนริศรา มณีรัตน์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒๘,๗๖๐ (๓๕,๗๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๒๘,๗๖๐
๒๒	นางสาวชนัญญา ทองผาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๖๘,๕๒๐ (๓๐,๗๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๘,๕๒๐
๒๓	นางสาวภษมน เชื้อเจ็ดตน	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๒,๐๘๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๒๔	นายยุทธพงษ์ โกยทอง	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๒๕	นายกรกฎ หินแรง	ศิลปศาสตรบัณฑิต(การพัฒนาสังคม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๕๕,๒๔๐ (๒๑,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๕,๒๔๐
๒๖	นางสาวปิยะนุช คำเงิน	ศิลปศาสตรบัณฑิต(การพัฒนาสังคม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๑,๗๖๐ (๑๕,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๑,๗๖๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			**พนักงานจ้างทั่วไป**					
๒๗	นางสาวสุทธิดา สังฆวดี	นิเทศศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวอังคณา จันทิมา	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายจำรัส หาทอง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายชัยชะนะ คำตัน	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายภูมินทร์ ตะการ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายวิเชียร วัดกลาง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๓	นายไชโย บุญชม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายอุทร นุสา	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายบุญมี แก้วดำ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายภาคภูมิ จันทิมา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				กองคลัง			กองคลัง					
๓๗	นางสาวธัญญา ชุ่มมงคล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘๙,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๑,๘๔๐
				ฝ่ายบริหารงานคลัง			ฝ่ายบริหารงานคลัง					
				พนักงานเทศบาล			พนักงานเทศบาล					
๓๘	ว่าง	๐	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๙	นางสาวชัญญานุช วรเศรษฐากานต์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๙๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๔๙๗,๖๔๐
๔๐	นายสุพจน์ น่าลัย	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๔๑	นายสุทธพงศ์ วรรณะ	อนุปริญญาศิลปศาสตร์(การตลาด)	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๐๕,๓๖๐ (๓๓,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๕,๓๖๐
๔๒	ว่าง	๐	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๔๓	นางกฤษณา ดงปาลี	บริหารธุรกิจบัณฑิต(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๕๘,๖๐๐ (๒๑,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๘,๖๐๐
๔๔	นางสาวนภาภรณ์ จินดาธรรม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๔๕	นางสาวรัตติกาล ทิศา	บริหารธุรกิจบัณฑิต(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๔๖	นางสาวสุกัญญา สังฆวดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การเงินและการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๔๗	ว่าง	๐	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพท์สิน	-	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพท์สิน	-	๑๓๖,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
				พนักงานจ้างทั่วไป			**พนักงานจ้างทั่วไป**					
๔๘	นายภาณุพงษ์ ชายลาด	ปวส (สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				กองช่าง			**กองช่าง**					
๔๙	น่ายสมพงษ์ อินต๊ะหล้า	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๘,๗๖๐ (๓๕,๗๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๗๐,๗๖๐
				ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง			**ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**					
				พนักงานเทศบาล			**พนักงานเทศบาล**					
๕๐	ว่าง	๐	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๕๑	นายเอกพงษ์ ไชชวุฒิ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต(วิศวกรรมโยธา)	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๖๖,๙๖๐ (๓๐,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๖,๙๖๐
๕๒	นายสุพล นัดดาพรหม	วิทยาศาสตรบัณฑิต(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๒๙๔,๔๘๐ (๒๔,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๔,๔๘๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๕๓	นายณัฐพงศ์ ชัยมณี	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๕๔	ว่าง	๐	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๖๗,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๕	นายชัยภัทร โครตภูธร	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			**พนักงานจ้างทั่วไป**					
๕๖	ว่าง	๐	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
				<u>กองการศึกษา</u>			<u>กองการศึกษา</u>					
๕๗	นายบรรจง ตัะต้องใจ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐ (๔๖,๓๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๙๘,๐๘๐
				ฝ่ายบริหารงานศึกษา			ฝ่ายบริหารงานศึกษา					
				พนักงานเทศบาล			**พนักงานเทศบาล**					
๕๘	นางสาวดุริยา ชูเชาวน์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๕๙	นางสาวเกศรินทร์ บัวย้อย	บริหารการศึกษามหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๖๐	ว่าง	๐	๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๑	นางสาวสุชน ไชยมะโน	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)	-	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๔๒,๖๔๐ (๒๐,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๒,๖๔๐
๖๒	นางสาวแววนภา แก้วมา	๐	-	**พนักงานจ้างทั่วไป** คนงาน	-	-	**พนักงานจ้างทั่วไป** คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก			**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก**					
๖๓	ว่าง	๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๔	นางรัศมี จิตบุญตรง	ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๖	**พนักงานครูเทศบาล** ครู	ชก.	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๖	**พนักงานครูเทศบาล** ครู	ชก.	๔๓๗,๕๒๐ (๓๖,๔๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(เงินอุดหนุน)
๖๕	นางชลธิชา ไชยมาตร์	ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๑	ครู	ชก.	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๑	ครู	ชก.	๓๖๙,๘๔๐ (๓๐,๘๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(เงินอุดหนุน)
๖๖	นางสุภาพรรณ์ รีอินทร์	ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู	ชก.	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู	ชก.	๓๕๖,๐๔๐ (๒๙,๖๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(เงินอุดหนุน)
๖๗	นายรัชชานนท์ นำผล	๐	-	**พนักงานจ้างทั่วไป** คนงาน	-	-	**พนักงานจ้างทั่วไป** คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ			**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ**					
๖๘	ว่าง	๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				พนักงานครูเทศบาล			**พนักงานครูเทศบาล**					
๖๙	นางอรวรรณ เตียมฐานะ	ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๗	ครู	ชก.	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๗	ครู	ชก.	๔๓๑,๕๒๐ (๓๕,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๗๐	นางชาลินี ภิระบรรณ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๓๙,๕๒๐ (๑๙,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
				พนักงานจ้างทั่วไป			**พนักงานจ้างทั่วไป**					
๗๑	นางสาวศิริรัตน์ ปัดชัยภูมิ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกี๋ยง			**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกี๋ยง**					
๗๒	ว่าง	๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
				พนักงานครูเทศบาล			**พนักงานครูเทศบาล**					
๗๓	นางแสงพา เวียงเหล็ก	ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	ชก.	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	ชก.	๔๒๕,๒๘๐ (๓๕,๔๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(เงินอุดหนุน)
๗๔	นางคำนวน อิ่นแก้ว	ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	ชก.	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	ชก.	๓๘๗,๒๔๐ (๓๒,๒๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(เงินอุดหนุน)
๗๕	ว่าง	๐	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครู	-	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครู	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๗๖	นางจรัสแสง ปูนา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๘๓,๔๔๐ (๒๓,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
				หน่วยตรวจสอบภายใน			**หน่วยตรวจสอบภายใน**					
๗๗	นางสาวขนิษฐา ฟูวัน	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการ)	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๐๑,๑๖๐ (๓๓,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๑,๑๖๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลเวียง กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานเสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่นๆที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลเวียงตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลเวียง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถณะ และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของต้น

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่าง

ปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลเวียง ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด

เทศบาลตำบลเวียง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ

โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองทองถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลเวียงเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓.ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖.ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเวียงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเวียงประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลเวียง

โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ จึงอาศัยอำนาจตามหมวด ๒ ข้อ ๑๗(๕) แห่งข้อกำหนด ว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเวียง มีความเข้าใจในประมวลจริยธรรมมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ควรแก่ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชน ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี จึงประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ทั้งในส่วนของจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

<u>จริยธรรมหลัก</u>

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

<u>จริยธรรมทั่วไป</u>

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่าง ถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๑๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเวียง

เทศบาลตำบลเวียง จึงมีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่สอดรับกับนโยบายและแผนระดับชาติข้างต้น โดยนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเวียง มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกมิติเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล พร้อมปรับปรุงแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก พร้อมยึดมั่นในการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ซึ่งสรุปหัวข้อสำคัญตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. *การวางแผนกำลังคน* มีการดำเนินการกำหนดโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) เพื่อกำหนดจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานให้เหมาะสม สามารถทำงานได้ตอบโจทย์ภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กรโดยมีความเข้าใจว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนชาติได้อย่างไร นอกจากนี้ ในการวางกำลังคนยังคำนึงถึงภารกิจที่เป็นความต้องการของภาคธุรกิจและประชาชนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อมทั้งคอยปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดรับกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ยังมีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมที่จะนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้ในมิติต่างๆ

๒. *การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน* ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่สอดรับกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมสอดรับ ตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง พร้อมทำการสรรหาเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางการสรรหาหลากหลายเพื่อการเข้าถึงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้วยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาในสายงานที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ ทั้งนี้ ในการทำงานเพื่อร่วมกัน

ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ทุกคนจะได้รับการปลูกฝังให้มีความตระหนักในการเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กรและประเทศชาติซึ่งสอดรับกับวัฒนธรรมองค์กร และ Core value ขององค์กร

๓. การพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) ซึ่งมีการดำเนินงานตามแผนและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ประจำทุกปีอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างในทุกระดับ ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสม ประกอบด้วยหลักสูตรความรู้เฉพาะด้าน ทักษะการบริหารงาน ทักษะที่เป็น Soft skill และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น/ประเภทอำนวยการท้องถิ่น/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานครูเทศบาล หลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างพนักงานภายใน เพื่อสนับสนุนให้สำนักงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เทศบาลตำบลเวียง ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการกำหนดคำอธิบายระดับตำแหน่ง การพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีหลักเกณฑ์การพิจารณาและประเมินสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ เพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการรับหน้าที่ใหม่ๆ ในอนาคต

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน จึงมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่น ปลอดภัย และมีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยมีการจัดสวัสดิการที่หลากหลายอย่างเหมาะสมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้มีกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงานและส่งมอบผลงานให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศ โดยมีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบปะพูดคุยกันอย่างกว้างขว้าง มีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับ มีการดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพพนักงาน เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการอื่นๆ ตามระเบียบข้อบังคับด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เทศบาลตำบลเวียง มีกระบวนการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นสำคัญ อิงตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในประกาศเทศบาลตำบลเวียง อย่างชัดเจน และเป็นที่ทราบของบุคลากรโดยทั่วกัน อันเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ความสำคัญและกำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการประกาศเป็นแนวปฏิบัติสำหรับ

ผู้ทำงานตามข้อบังคับเทศบาลตำบลเวียง ว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลเวียง แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเวียง

เทศบาลตำบลเวียง ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเวียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

"พนักงานเทศบาลมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรม ดำรงตนบนความพอเพียง เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น"



พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การบริหารและพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ตามวิสัยทัศน์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

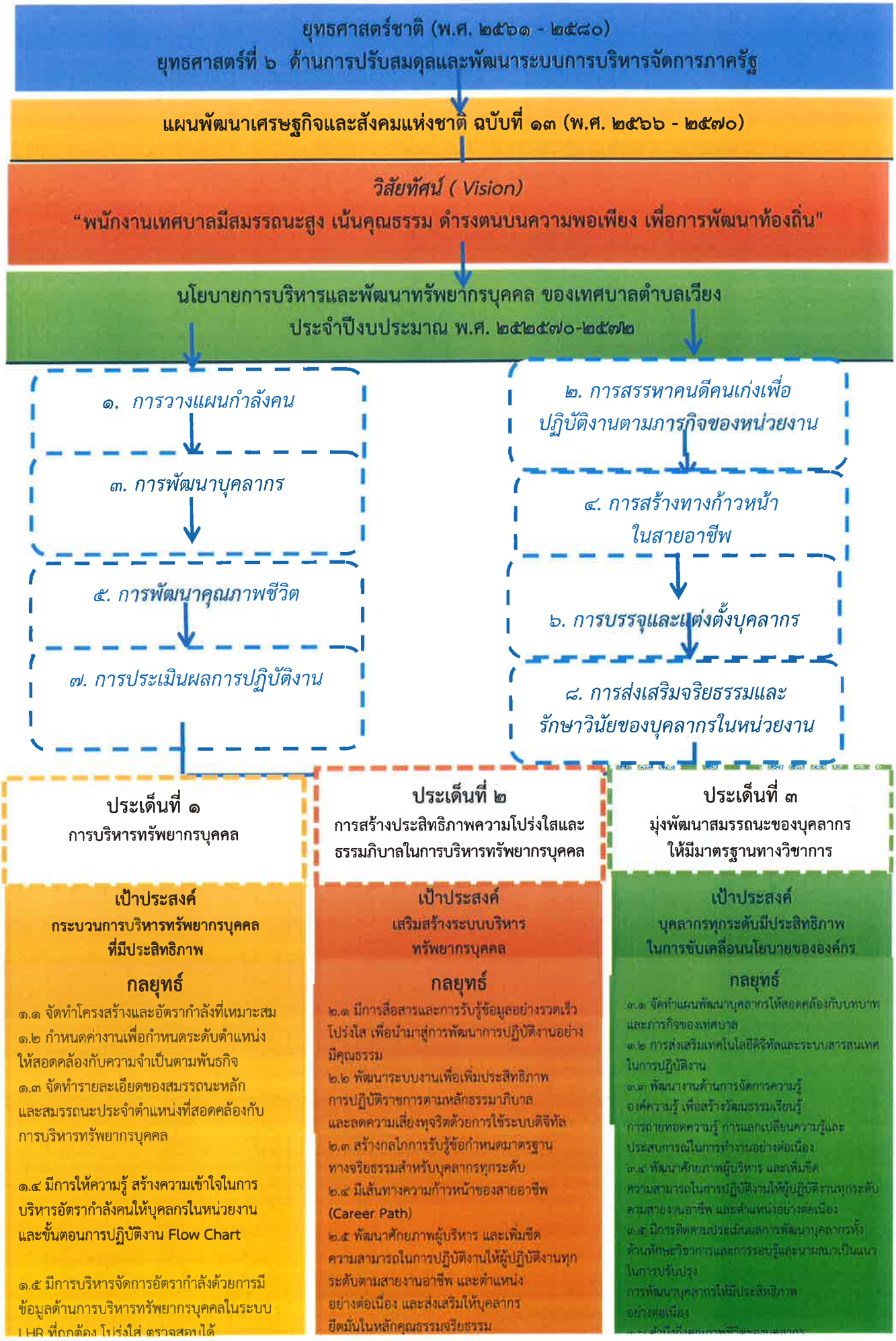
๔) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลเวียง

๕) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมองค์กร สร้างความมุ่งมั่นต่อผลลัพธ์ที่ดีให้แก่องค์กร

๖) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒



ภาคผนวก

๗๘



คำสั่งเทศบาลตำบลเวียง
ที่ ๑๙๑ / ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลเวียง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและเทศบาลตำบลเวียง มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือสั่งการของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เทศบาลตำบลเวียง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

/โดยให้มีหน้าที่...

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเวียง โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ๒๕๗๒ อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

๑.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

๔๐

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี๒๕๖๗๐ - ๒๕๗๒) โทร ๐ ๕๓๖๕ ๐๘๐๓.

ที่ _____ วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งเทศบาลตำบลเวียง ที่ ๑๙๑/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียง ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด เทศบาลตำบลเวียง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย **จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ สำนักงานเทศบาลตำบลเวียง และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการ และรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างาน และอัตรากำลังคนด้วย**

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)
ประธานคณะกรรมการ/
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

รับแล้ว.....
วันที่ ๒๖ มิ.ย. ๖๗
ปลัดเทศบาล

รับแล้ว.....
วันที่ ๒๖/๖/๖๗
รองปลัด

รับแล้ว.....
วันที่ ๒๖/๖/๖๗
ผู้อำนวยการกองช่าง

รับแล้ว.....
วันที่ ๒๖ มิ.ย. ๖๗
ผู้อำนวยการกองการศึกษา

รับแล้ว.....
วันที่ ๒๖ มิ.ย. ๖๗
หัวหน้าสำนักปลัด

รับแล้ว.....
วันที่ ๒๖ มิ.ย. ๖๗
ผู้อำนวยการกองคลัง

รับแล้ว.....
วันที่ ๒๖ มิ.ย. ๖๗
หัวหน้าสำนักงานปลัด

รับแล้ว.....
วันที่ ๒๖ มิ.ย. ๖๗
ตรวจสอบ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๙
วันที่ ๑๕ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ สำนักงานเทศบาลตำบลเวียง

****

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลเวียง ที่ ๑๙๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๒ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกเทศมนตรี	เป็นประธานกรรมการ
๑.๑.๒ ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๑.๑.๓ รองปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๑.๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๑.๑.๗ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
๑.๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๙ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑.๑๐ นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเวียงที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

-พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเวียง โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

.....

.....

.....

****

๙๔

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๙

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมชั้น ๒ สำนักงานเทศบาลตำบลเวียง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายกำแพง จันทะกุล	ประธานคณะกรรมการ		
๒	ว่าที่ร้อยตรีไพพิบูรณ์ กาบทอง	คณะกรรมการ		
๓	พันจ่าเอกอาทิตย์ บุญน้อม	คณะกรรมการ		
๔	นางสาวธัญญา ขุ่มมงคล	คณะกรรมการ		
๕	นายสมพงษ์ อินต๊ะหล้า	คณะกรรมการ		
๖	นายบรรจง ตะต๊องใจ	คณะกรรมการ		
๗	นางสาวชนิษฐา ฟูวัน	คณะกรรมการ		
๘	นายเจตนิพัทธิ์ กันศรีเวียง	คณะกรรมการและเลขานุการ		
๙	นายเอกสิทธิ์ สวัสดิ์นที	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๑๐	นางสาวเชาวเรศ พรมมาเหล็ก	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ร่วมประชุม

1	นายนัย[illegible]	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		
2	น.ส.[illegible]	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป		
3	น.ส.[illegible]	หน.[illegible]		
4	นางสาว[illegible]	พนักงานจ้างทั่วไป		

๗๔

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๙
วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
****

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายกำแพง จันทกุล	รองนายกเทศมนตรี/ประธานกรรมการ	(แทน)
๒	ว่าที่ร้อยตรีไพพิบูรณ์ กาบทอง	ปลัดเทศบาล/กรรมการ	
๓	พันจ่าเอกอาทิตย์ บุญน้อม	รองปลัดเทศบาล/กรรมการ	
๔	นางสาวธัญญา ชุ่มมงคล	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	
๕	นายสุพล นัดดาพรหม	นายช่างเขียนแบบ/กรรมการ	(แทน)
๖	นายบรรจง ต๊ะต้องใจ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา/กรรมการ	
๗	นายเจตนิพัทธ์ กันศรีเวียง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/กรรมการและเลขานุการ	
๘	นายเอกสิทธิ์ สวัสดิ์นที	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ผู้ช่วยเลขานุการ	
๙	นางสาวเชาวเรศ พรมมาเหล็ก	นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวดุริยา ชูเชาวน์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	
๒	นางสาวสุดารัตน์ ไชยสุภาพ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
๓	นายชัยภัทร โคตรภูธร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๔	นางสาวสุทธิดา สังฆวดี	พนักงานจ้างทั่วไป	

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น. โดยมีนายกำแพง จันทกุล รองนายกเทศมนตรีตำบลเวียง ได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมแทนนายพลภพ มานะมนตรีกุล นายกเทศมนตรีตำบลเวียง เป็นประธานในการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

มติที่ประชุม -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ประธานกรรมการ

- ๓.๑ การแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเวียงที่ ๑๙๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลเวียง	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลเวียง	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลเวียง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย เพื่อแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงและเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแนวทาง ระเบียบ ประกาศ ก.ท.และหนังสือ สั่งการที่เกี่ยวข้องและนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ทั้งนี้ แผนอัตรากำลังต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย บัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๑ โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังคนในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่นการเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือค้นล้นงานได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้รับข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับ จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาร โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ และ ๒๕๗๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ที่ประชุม -รับทราบ

ประธาน ๓.๒ การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจงาน ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล รวมทั้งประเมินอัตรากำลังเพิ่ม หรือลดจำนวนคนในภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลได้ชี้แจงรายละเอียดครับ

นักทรัพยากรบุคคล -การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามหนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ที่ ชร ๐๐๒๓.๒/ว๑๖๔๑๗ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ ได้แจ้งแนวการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ทราบ ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.จ.จ. ก.ท. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อปท. หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้ดำเนินการแล้วเสร็จและเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังของ อปท.ให้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งของ อปท.การจัดสรรงบประมาณแต่ละปี อัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนด ตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสถ.ดำเนินการสรรหาหรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของ กสถ.แล้วให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว จึงขอกล่าวภารกิจงานและอัตรากำลังเดิมดังนี้

เทศบาลตำบลเวียง		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลังทั้งหมด	คนครอง
ปลัดเทศบาล(ระดับกลาง)	๑	๑
รองปลัดเทศบาล(ระดับต้น)	๑	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>		
หัวหน้าสำนักปลัด(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(ระดับต้น)	๑	๑
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	๑	๑
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	๑	๑
นิติกร ปก/ชก	๑	๑
นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	๑	๑
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๒	๒
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง/ชง	๑	๑
เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง/ชง	๑	๑
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง	๑	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	๑	๑
ผู้ช่วยนิติกร	๑	ว่าง

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลังทั้งหมด	คนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๒	๒
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑๓	ว่าง ๑
กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(ระดับต้น)	๑	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๑	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ป ง/ชง	๑	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปง/ชง	๑	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑
ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑	๑
กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(ระดับต้น)	๑	ว่าง(ก.ท.สรรหา)
วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑	๑
นายช่างเขียนแบบ ปง/ ชง	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑	ว่าง

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลังทั้งหมด	คนครอง
<u>กองการศึกษา</u>		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(ระดับต้น)	๑	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(ระดับต้น)	๑	๑
นักวิชาการศึกษาปก/ชก	๑	๑
เจ่าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
คนงานทั่วไป	๑	๑
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก</u>		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(บริหารสถานศึกษา)	๑	ว่าง
ครู(คศ.๒)	๓	๓
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
คนงานทั่วไป	๑	๑
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ</u>		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(บริหารสถานศึกษา)	๑	ว่าง
ครู(คศ.๒)	๑	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผช.ครูผู้ช่วย	๑	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกี๋ยง</u>		
ครู(คศ.๒)	๒	๒
ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	๑	ว่าง (มีข้อผูกพันกับ กสถ.)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๗๗	๖๓

ที่ประชุม -ที่ประชุมได้ร่วมกันวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ดังนี้

ปลัดเทศบาล

-บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียง เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเวียง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนการพัฒนาอาชีพนั้นเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองได้

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของเทศบาล ในการวิเคราะห์ภารกิจใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลเวียง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับจุดแข็งขององค์กร (Strength) จุดอ่อนขององค์กร (Weakness) โอกาสขององค์กร (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ในการดำเนินการตามภารกิจ ใช้หลัก SWOT เทศบาลตำบลเวียง กำหนดวิธีการดำเนินงานตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

รองปลัดเทศบาล

-จาการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเวียง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง แผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล -ในสำนักปลัดเทศบาลมีภารกิจงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากและจำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงควรดำเนินการดังนี้

๑. กำหนดกองสาธารณสุข ขึ้นใหม่

๒. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งและพนักงานเทศบาลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ คือตำแหน่งผู้ช่วยนิติกร

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล เช่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดเทศบาลเช่นพนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)

ผอ.กองช่าง -กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองช่าง
- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองช่าง

ผอ.คลัง -การประมาณการค่าใช้จ่าย

เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนในแต่ละปีฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ และ ๒๕๗๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ผู้อำนวยการกองการศึกษา -ตามกฎหมายกำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กทุกแห่งมีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ แห่งละ ๑ อัตรา ในเขตเทศบาลตำบลเวียง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ ศูนย์ จึงจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มตามหลักเกณฑ์

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - สำหรับปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง งานบริหารบุคคลฯ ได้สรุปข้อมูลรายตำแหน่งตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ให้หัวข้อ “สรุปปริมาณงาน”(รายละเอียดตรามเอกสารแนบมาพร้อมนี้)

ประธาน -ขอให้ทุกท่านร่วมกันพิจารณาปริมาณงานย้อนหลังของแต่ละตำแหน่ง ว่ามีความจำเป็น มีปริมาณงานมีความจำเป็นจะต้องปฏิบัติงานต่อเนื่องหรือไม่

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล -สำหรับสำนักปลัดเทศบาลงพิจารณาแล้วขอคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองคลัง -สำหรับกองคลังพิจารณาแล้วขอคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองช่าง -สำหรับกองช่างพิจารณาแล้วขอคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองการศึกษา -สำหรับกองการศึกษาพิจารณาแล้วขอคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน -สำหรับหน่วยตรวจสอบพิจารณาแล้วขอคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง

มติที่ประชุม - พิจารณาแล้ว เห็นชอบให้คงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจโครงการให้บรรลุตามนโยบายต่างๆ ต่อไป

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล- ขอสรุปจำนวน กรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลเวียง ดังนี้

๑. มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๗๗ อัตรา
๒. มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๖๓ อัตรา
๓. มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑๔ อัตรา แยกได้ดังนี้

๑.หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ระดับต้น ๑ อัตรา (ก.ท.ดำเนินการสรรหา)
๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับต้น ๑ อัตรา (ก.ท.ดำเนินการสรรหา)
๓.ตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปง/ชง ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง ปง.ชง. ๑ อัตรา (กสถ.สรรหา)
๕.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองการศึกษา ปง.ชง. ๑ อัตรา
๖.ครู (คผช.) กองการศึกษา ๑ อัตรา (กสถ.สรรหา)
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.นิติกร ๑ อัตรา
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน กองคลัง ๑ อัตรา
๙.พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.นายช่างเขียนแบบ ๑ อัตรา
๑๐.พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน สังกัด สนง.ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา
๑๑. พนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งคนงาน สังกัด กองช่าง ๑ อัตรา
๑๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลรายงาน

นายกเทศมนตรี/ประธานฯ - ขอให้ฝ่ายเลขานุการสรุปภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเวียง ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ทราบ

นักทรัพยากรบุคคล- สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรโดยใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน **๖๘,๐๐๐,๐๐๐** บาท มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งบประมาณรายจ่ายประจำ ปี ๒๕๗๐ **ร้อยละ ๓๑.๑๖**
- ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งบประมาณรายจ่ายประจำ ปี ๒๕๗๑ **ร้อยละ ๓๑.๐๖**
- ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร งบประมาณรายจ่ายประจำ ปี ๒๕๗๒ **ร้อยละ ๓๐.๙๘**

ที่ประชุม ปลัดเทศบาล -รับทราบ

-ในส่วนของงานต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างงานตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีท่านใดจะเพิ่มเติมหรือปรับลดงาน ภายในส่วนราชราชการหรือไม่ ขอให้นำเสนอด้วย

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาลขอคงงานตามต่างๆไว้อย่างเดิม

ผู้อำนวยการกองคลัง - ในส่วนกองคลัง ขอคงงานตามต่างๆไว้อย่างเดิม

ผู้อำนวยการกองช่าง - ในส่วนกองช่าง ขอคงงานตามต่างๆไว้อย่างเดิม

มติที่ประชุม เห็นชอบให้คงงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

นายกเทศมนตรี/ประธานฯ หากส่วนราชการใดที่จะเสนอขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ในคราวต่อๆ ไป ให้เสนอขออนุมัติผ่านคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อพิจารณาในครั้งต่อไป

- ที่ประชุมขอให้เลขานุการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ส่งให้ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย พร้อมทั้งเอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)และแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ตรวจสอบก่อนเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงรายพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - รับทราบถือปฏิบัติ

นายกเทศมนตรี/ประธานฯ ท้ายนี้ผมก็ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุม

ปิดการประชุม เวลา ๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม

(นางเชาวเรศ พรมมาเหล็ก)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเอกสิทธิ์ สวัสดิ์นที)

หัวหน้าสำฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเจตนิพัทธ์ กันศรีเวียง)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายกำแพง จันทกุล)

รองนายกเทศมนตรีตำบลเวียง



ประกาศเทศบาลตำบลเวียง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเวียง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ปัจจุบันได้สิ้นสุดลงเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมากที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ประกอบกับหนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายที่ ชร ๐๐๒๓.๒/ว๑๖๔๑๗ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ และมติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปี งบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลเวียง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลคม ๒๕๖๙

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ให้เป็นไปตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒)

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง



ประกาศเทศบาลตำบลเวียง
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

.....

ตามที่เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ได้มีประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ แล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การประกาศโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียง เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๑๖๕ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๙ ของประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ประกอบกับ มติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๙ เมื่อวันที่๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเวียง รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการและ การแบ่งงานภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

๕๗

โครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลเวียง ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล **๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานกิจการสภาเทศบาล -งานแผนและงบประมาณ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานเทศกิจ -งานนิติการ -งานประชาสัมพันธ์ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว **๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง -งานธุรการ -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานสวัสดิการสังคม** -งานสังคมสงเคราะห์** -งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส	**๑.สำนักปลัดเทศบาล** **๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานกิจการสภาเทศบาล -งานแผนและงบประมาณ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานเทศกิจ -งานนิติการ -งานประชาสัมพันธ์ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว **๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง -งานธุรการ -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส	

/๒.กองคลัง.....

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.กองคลัง **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** -งานธุรการ -งานพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒.กองคลัง** **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** -งานธุรการ -งานพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** -งานธุรการ -งานสาธารณูปโภค -งานวิศวกรรม	**๓. กองช่าง** **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** -งานธุรการ -งานสาธารณูปโภค -งานวิศวกรรม	
๔.กองการศึกษา **๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานการศึกษาปฐมวัย -งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม -งานกีฬาและนันทนาการ	**๔.กองการศึกษา** **๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานการศึกษาปฐมวัย -งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม -งานกีฬาและนันทนาการ	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	**๕.หน่วยตรวจสอบภายใน** -งานตรวจสอบภายใน	

(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

๔๘



ประกาศเทศบาลตำบลเวียง

เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

.....

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเวียง ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๗ ของประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.เชียงราย ตามมติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเวียง รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายพลภพ มานะมั่นตรีกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

บัญชีอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลเวียง ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

ที่	กอง / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานการเลือกตั้ง และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๒	กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๓	กองช่าง	มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา	

ที่	กอง / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ การเก็บรักษา อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๔	กองการศึกษา	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

๑๐๒



คำสั่งเทศบาลตำบลเวียง

ที่ ๓๕๑ / ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลเวียง

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงจัดพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้าย

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	ว่าที่ร้อยตรีโพทิบูรณ์ กาบทอง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๐-๑๓๐๔-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๒-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖๘,๖๔๐ (๕๕,๗๒๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๓๖,๖๔๐
๒	พันจ่าเอกอาทิตย์ บุญน้อม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๐-๑๓๐๓-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๒-๒-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๙๗,๑๖๐ (๖๖,๔๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๘๓๙,๑๖๐
				สำนักปลัดเทศบาล			สำนักปลัดเทศบาล					
๓	นายเจตนิพัทธ์ กันศรีเวียง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๔๗,๕๖๐
				ฝ่ายบริหารงานทั่วไป			ฝ่ายบริหารงานทั่วไป					
				พนักงานเทศบาล			พนักงานเทศบาล					
๔	นางสาวสุดารัตน์ ไชยสุภาพ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๕	นางสาวณิชาภัทร ลือวัฒนานนท์	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๖	นางสาวจิราพร สมพันธ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๖,๙๖๐ (๓๐,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๖,๙๖๐
๗	นายสมนึก ปัญญาผ่องใส	ปวส(เครื่องกล)	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๘๐,๔๐๐ (๓๑,๗๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๐,๔๐๐
๘	นางสาวภัทรพร ยิ่งแสนตุ้ย	๐	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๙	ว่าง	๐	๑๒-๒-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ชง.	๑๒-๒-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐	นายเอกณัฏฐ์ รักพงษ์ประชา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม)	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง.	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง.	๒๓๒,๕๖๐ (๑๙,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๒,๕๖๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๑๑	นางสาวมนัญชยา คำฟู	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๔๐,๖๐๐ (๒๐,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๐,๖๐๐
๑๒	ว่าง	๐	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๒๑๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๓	นายสรวิชญ์ ดงปาลี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๒๑๑,๖๘๐ (๑๗,๖๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๑,๖๘๐
๑๔	นายทวีศักดิ์ แก้วคำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๘๙,๘๔๐ (๑๕,๘๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๙,๘๔๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			**พนักงานจ้างทั่วไป**					
๑๕	นายนัทธพงษ์ ทะนะคำ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายธีรพงษ์ ศรีจันทร์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	ว่าง	๐	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
				ฝ่ายอำนวยการ			ฝ่ายอำนวยการ					
				พนักงานเทศบาล			**พนักงานเทศบาล**					
๑๘	นายเอกสิทธิ์ สวัสดิ์นที	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการธุรกิจ)	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๔,๐๘๐ (๓๒,๘๔๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๑๒,๐๘๐
๑๙	นางสาวเขาวเรศ พรมมาเหล็ก	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๕๒๑,๗๖๐
๒๐	น่างสาวเฉลิมขวัญ คำลือ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐

๑๐๒

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๑	นางสาวนริศรา มณีรัตน์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒๘,๗๖๐ (๓๕,๗๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๒๘,๗๖๐
๒๒	นางสาวชนัญญา ทองผาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	๑๒-๒-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๖๘,๕๒๐ (๓๐,๗๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๘,๕๒๐
๒๓	นางสาวภษมน เชื้อเจ็ดตน	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๒,๐๘๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๒๔	นายยุทธพงษ์ โกยทอง	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๒๕	นายกรกฎ หินแรง	ศิลปศาสตรบัณฑิต(การพัฒนาสังคม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๕๕,๒๔๐ (๒๑,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๕,๒๔๐
๒๖	นางสาวปิยะนุช คำเงิน	ศิลปศาสตรบัณฑิต(การพัฒนาสังคม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๑,๗๖๐ (๑๕,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๑,๗๖๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			**พนักงานจ้างทั่วไป**					
๒๗	นางสาวสุทธิดา สังฆวดี	นิเทศศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวอังคณา จันทิมา	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายจำรัส หาทอง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายชัยชะนะ คำดัน	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายภูมินทร์ ตะการ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายวิเชียร วัดกลาง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๓	นายไชโย บุญชม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายอุทร นุสา	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายบุญมี แก้วดำ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายภาคภูมิ จันทิมา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				กองคลัง			กองคลัง					
๓๗	นางสาวธัญญา ชุ่มมงคล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘๙,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๑,๘๔๐
				ฝ่ายบริหารงานคลัง			ฝ่ายบริหารงานคลัง					
				พนักงานเทศบาล			พนักงานเทศบาล					
๓๘	ว่าง	๐	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๙	นางสาวชัญญานุช วรเศรษฐากานต์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๙๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๔๙๗,๖๔๐
๔๐	นายสุพจน์ น่าลัย	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๔๑	นายสุทธพงศ์ วรรณะ	อนุปริญญาสังคมศาสตร์(การพัฒนา)	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๐๕,๓๖๐ (๓๓,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๕,๓๖๐
๔๒	ว่าง	๐	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๐๑

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๔๓	นางกฤษณา ดงปาลี	บริหารธุรกิจบัณฑิต(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๕๘,๖๐๐ (๒๑,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๘,๖๐๐
๔๔	นางสาวนภาภรณ์ จินดาธรรม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๔๕	นางสาวรัตติกาล ทิศา	บริหารธุรกิจบัณฑิต(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๔๖	นางสาวสุกัญญา สังฆวดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การเงินและการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๔๗	ว่าง	๐	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑๓๖,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
				พนักงานจ้างทั่วไป			**พนักงานจ้างทั่วไป**					
๔๘	นายภาณุพงษ์ ชายลาด	ปวส.(สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				กองช่าง			กองช่าง					
๔๙	น่ายสมพงษ์ อินตีะหล้า	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๘,๗๖๐ (๓๕,๗๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๗๐,๗๖๐
				ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง			ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง					
				พนักงานเทศบาล			**พนักงานเทศบาล**					
๕๐	ว่าง	๐	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๕๑	นายเอกพงษ์ ไชชวุฒิ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต(วิศวกรรมโยธา)	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๖๖,๙๖๐ (๓๐,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๖,๙๖๐
๕๒	นายสุพล นัดดาพรหม	วิทยาศาสตรบัณฑิต(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๒๙๔,๔๘๐ (๒๔,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๔,๔๘๐

๑๐๑

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๕๓	นายณัฐพงศ์ ชัยมณี	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๕๔	ว่าง	๐	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๖๗,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๕	นายชัยภัทร โครตภูธร	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			**พนักงานจ้างทั่วไป**					
๕๖	ว่าง	๐	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
				กองการศึกษา			กองการศึกษา					
๕๗	นายบรรจง ตีะต้องใจ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐ (๔๖,๓๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๙๘,๐๘๐
				ฝ่ายบริหารงานศึกษา			ฝ่ายบริหารงานศึกษา					
				พนักงานเทศบาล			**พนักงานเทศบาล**					
๕๘	นางสาวดุริยา ชูเชาวน์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๕๙	นางสาวเกศรินทร์ บัวย้อย	บริหารการศึกษามหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๖๐	ว่าง	๐	๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๖๑	นางสาวสุชน ไชยมะโน	[illegible]	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๔๒,๖๔๐ (๒๐,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๒,๖๔๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๖๒	นางสาวแววนภา แก้วมา	๐	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก					
๖๓	ว่าง	๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) พนักงานครูเทศบาล	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) พนักงานครูเทศบาล	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖๔	นางรัศมี จิตบุญตรง	[illegible]	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๖	ครู	ชก.	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๖	ครู	ชก.	๔๓๗,๕๒๐ (๓๖,๔๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(เงินอุดหนุน)
๖๕	นางชลธิชา ไชยมาตร์	[illegible]	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	ชก.	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	ชก.	๓๖๙,๘๔๐ (๓๐,๘๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(เงินอุดหนุน)
๖๖	นางสุภาพรรณ์ รีอินทร์	[illegible]	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู	ชก.	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู	ชก.	๓๕๖,๐๔๐ (๒๙,๖๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(เงินอุดหนุน)
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๖๗	นายรัชชานนท์ นำผล	๐	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ					
๖๘	ว่าง	๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				พนักงานครูเทศบาล			พนักงานครูเทศบาล					
๖๙	นางอรวรรณ เตียมฐานะ	[illegible]	[illegible]	ครู	ชก.	[illegible]	ครู	ชก.	๔๓๑,๕๒๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
									(๓๕,๙๖๐ x ๑๒)			
๗๐	นางชาลินี ภิระบรรณ์	[illegible]	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒๓๙,๕๒๐ (๑๙,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	(จ่ายจากเงินรายได้)
๗๑	นางสาวศิริรัตน์ ปัดชัยภูมิ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกี๋ยง			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกี๋ยง					
๗๒	ว่าง	๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) พนักงานครูเทศบาล	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา) พนักงานครูเทศบาล	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗๓	นางแสงพา เวียงเหล็ก	[illegible]	[illegible]	ครู	ชก.	[illegible]	ครู	ชก.	๔๒๕,๒๘๐	๔๒,๐๐๐	-	(เงินอุดหนุน)
									(๓๕,๔๔๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๗๔	นางคำนวน อิ่นแก้ว	[illegible]	[illegible]	ครู	ชก.	[illegible]	ครู	ชก.	๓๘๗,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	(เงินอุดหนุน)
									(๓๒,๒๗๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๗๕	ว่าง	๐	[illegible]	ครู	-	[illegible]	ครู	-	๓๔๒,๓๖๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		(ค่ากลางเงินเดือน)			
๗๖	นางจรัสแสง ปูนา	[illegible]	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๘๓,๔๔๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
									(๒๓,๖๒๐ x ๑๒)			
				หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน					
๗๗	นางสาวขนิษฐา พู่วัน	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการ)	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๐๑,๑๖๐ (๓๓,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๑,๑๖๐



ประกาศเทศบาลตำบลเวียง
เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ จึงอาศัยอำนาจตามหมวด ๒ ข้อ ๑๗(๕) แห่งข้อกำหนด ว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเวียง มีความเข้าใจในประมวลจริยธรรมมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ควรแก่ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชน ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี จึงประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสนจังหวัดเชียงราย ทั้งในส่วนของจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

<u>จริยธรรมหลัก</u>

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์
ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

/จริยธรรม...

จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่าง ถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

บัญชีรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ที่ตั้งตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (ณ 30 กันยายน 2568)

เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	รายการ	ประมาณการตั้งไว้ ปี พ.ศ. 2568 (บาท)	หมายเหตุ
1	เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	8,799,802.20	
	เงินประจำตำแหน่ง (ระดับบริหาร/อำนวยการ)	292,917.09	
2	เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนด ในลักษณะนี้		
	2.1 เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	[illegible]	
	2.2 ค่าตอบแทนพิเศษ	[illegible]	
	2.3 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	[illegible]	
	2.4 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ต.พ.)		
	2.5 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)		
	2.6 เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยทหารในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
	2.7 เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)		
	2.8 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและตำรวจ		
	2.9 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติการ (พ.ต.ก.)		
	2.10 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานครูการศึกษา (พ.ต.ศ.)		
	2.11 เงินวิทยฐานะ		
	2.12 เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ		
	2.13 เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน		
3	เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สพพ.)		
4	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		
5	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของพนักงานเทศบาลและข้าราชการครูเทศบาล	[illegible]	
6	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล		
7	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านควบคุมเจ็บป่วยของเจ้าหน้าที่ราชการและวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ ทันตแพทย์ สธ.)		
8	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวรปฏิบัติส่วนตัว		
9	เงินค่าเช่าบ้าน	662,357.39	
10	เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างที่ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่		

ลำดับที่	รายการ	ประมาณการตั้งจ่าย ปี พ.ศ. 2568 (บาท)	(ระหว่างเดือน)
11	เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งมิใช่ค่าตอบแทนรายปีและค่าจ้างเต็มขั้นในปีงบประมาณ		
12	เงินบำนาญลูกจ้างประจำ		
13	เงินช่วยค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ไม่ได้เป็นหน่วยงบประมาณ (ระดับ) รวมถึงเงินช่วยเหลือกรณีผู้รับบำนาญเสียชีวิตตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีผู้รับบำนาญถึงแก่กรรม		
14	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	160,908.00	
15	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	1,132,665.00	
16	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร		
17	บำเหน็จความชอบตามกฎหมายและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันและปราบปรามและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		
18	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นในรูปที่พึงคำนวณได้เป็นตัวเงินอย่างใดๆ ที่จ่ายให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	1,799,862.00	
19	ทุนการศึกษา		
20	เงินเหรียญและลูกหนังทหาร		
21	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินทดแทน	9,047.00	
22	เงินเพิ่มค่าวิชาพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ	82,451.61	
	รวมทั้งสิ้น	16,643,906.89	
	รวมค่าใช้จ่ายตามข้อ (1) ข้อ (2) และข้อ (3)	16,643,906.89	

๔. สรุปประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 ประมาณการรายจ่ายตั้งไว้ จำนวน 64,416,000.00 บาท

๑๑๕

5. กรณีคำนวณมีส่วนต่างใช้จ่ายเพิ่มเติม ประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35 ของ พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สิทธิการใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตองการประมาณการรายรับประจำปีใด ตามงบลูกจ้าง หรือเงินอุดหนุน

การคำนวณคิดเป็นร้อยละ ยอดใช้จ่าย x 100 16,681,906.89 x 100

การประมาณการรายจ่ายประจำปี 2568 60,016,000.00

คิดเป็นร้อยละ 27.80

(ลงชื่อ) ผู้จัดทำข้อมูล

(นางสาวสุธิญา ทุ่มมงคล)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นางสาวรวม สิทุมภู)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล

(นายพิทยุ์ ทองมอง)

ปลัดเทศบาลตำบลวังทอง

(ลงชื่อ)

(นายพลกฤต ศรีนวลตรีกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลวังทอง

แบบแสดงรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

(ที่จ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด ตามนัยมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542)

1. งบประมาณตามเทศบัญญัติ (ระบุงบประมาณที่กำหนดไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี)

รายการ	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
(1) งบประมาณรายจ่ายประจำปี	64,416,000.00		
(2) งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวม ถึงเงินอุดหนุนและเงินกู้ หรือเงินอื่นใด	17,890,983.00	27.77 %	(2) x 100 / (1)
(3) เงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้ หรือเงินอื่นใด	37,088,200.00		

2. งบประมาณรายได้-รายจ่ายจริง โดยใน (1) ให้ระบุงบประมาณรายจ่ายที่เบิกจ่ายแล้วจริง และใน (2) ให้ระบุประมาณการที่คาดว่าจะเบิกจ่ายในช่วงระยะเวลาที่เหลือจาก (1) แล้วรวมเป็นรายจ่ายทั้งปีงบประมาณใน (3) และ (4)

รายการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือนฯ	คิดเป็นร้อยละ
(1) งบประมาณรายจ่ายจริงตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2567ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2568	57,597,694.67	(จ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนเงินกู้หรือเงินอื่นใด) 16,643,906.89	
(2) ประมาณการรายจ่ายตามระยะเวลาที่เหลือจากข้อ (1) ตั้งแต่เดือน.....พ.ศ.....ถึงเดือนกันยายน พ.ศ.			
รวมทั้งปี (1) + (2) =	57,597,694.67 (3)	16,643,906.89 (4)	28.90 %
วงเงินรายจ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่สามารถจ่ายได้ (40%)		23,039,077.87 (5)	(4) x 100 / (3)
วงเงินคงเหลือจากรายจ่ายด้านเงินเดือนฯ ที่ยังไม่ถึง 40 %		6,395,170.98	
รายได้จริงที่ไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ หรือเงินอื่นใด — (6) รายได้จริงตั้งแต่เดือน 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2568		35,455,260.46 (4)	รวมรายได้จริง (6) + (7)
(7) ประมาณการรายได้ตามระยะเวลาที่เหลือตั้งแต่ .....พ.ศ .....ถึงเดือนกันยายน พ.ศ.			35,455,260.46

ข้อมูล ณ วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2568

(ลงชื่อ) ผู้สำรวจ
(นางฉวีวรรณ สีชุมภู)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) ว่าที่ร้อยตรี ผู้ตรวจสอบ
(โพพิชรัย์ ตาบทอง)
ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง
(นายพลกฤต มานะมนตร์กุล)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

แบบแสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตั้งไว้ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
(ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและค่าจ้าง ของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง)
เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	รายการ	เงินงบประมาณที่ตั้งจ่าย (บาท)	หมายเหตุ
๑	- เงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๑,๕๖๒,๓๓๐	
	- เงินประจำตำแหน่ง (ระดับบริหาร/อำนวยการ)	๓๓๗,๕๐๐	
๒	เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษหรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมายกฎ หรือระเบียบกำหนด ในลักษณะดังนี้ - เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	๔,๘๔๐,๘๐๐	
	- ค่าตอบแทนพิเศษ	๘๔,๐๐๐	
	- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	๕๖๐,๗๐๐	
	- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ต.พ.)	๐	
	- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	๐	
	- เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๐	
	- เงินเพิ่มสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	๐	
	- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง	๐	
	- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	๐	
	- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครูการศึกษา (พ.ค.ศ.)	๐	
	- เงินวิทยฐานะ	๐	
	- เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ	๐	
	- เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	๐	
๓	เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	๐	
๔	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	๐	
๕	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของพนักงานเทศบาลและข้าราชการครูเทศบาล	๒๗๕,๘๐๐	
๖	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับรักษาพยาบาล	๐	
๗	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	๐	
๘	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชส่วนตัว	๐	

ลำดับที่	รายการ	เงินงบประมาณที่ตั้งจ่าย (บาท)	หมายเหตุ
		๑,๒๘๕,๐๐๐	
๙	เงินค่าเช่าบ้าน	๐	
๑๐	เงินทำขวัญข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติในหน้าที่	๒๐,๐๐๐	
๑๑	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	๐	
๑๒	เงินบำเหน็จลูกจ้าประจำ	๐	
๑๓	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มิใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	๒๕๕,๐๐๐	
๑๔	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑,๑๒๗,๙๙๗	
๑๕	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๐	
๑๖	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๐	
๑๗	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	๒๐๐,๐๐๐	
๑๘	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๐	
๑๙	ทุนการศึกษา	๐	
๒๐	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	๑๑,๐๐๐	
๒๑	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	๑๒๖,๐๐๐	
๒๒	เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่ลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ		
	รวมค่าใช้จ่าย ตามข้อ ๑ - ข้อ ๒๒ ทั้งหมด	**๒๐,๖๘๕,๑๒๗**	ช่อง ๑
	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	**๖๘,๐๐๐,๐๐๐**	ช่อง ๒
	คิดเป็นร้อยละ	**๓๐.๔๒**	ช่อง ๓

(ลงชื่อ).....

(นางสาวธัญญา ชุ่มมงคล)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง

ช่อง ๑ X ๑๐๐ = ช่อง ๓
ช่อง ๒

ว่าที่ร้อยตรี.....

(ไพพิบูรณ์ กาบทอง)
ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

(ลงชื่อ).....

(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

คำรับรอง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน

ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๖๘,๐๐๐,๐๐๐.- บาท

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๒๐,๖๘๕,๑๒๗.- บาท
คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔๒

๓. ตามกรอบอัตรากำลัง ๗๗ อัตรา แยกเป็น
๓.๑ พนักงานเทศบาล ๔๑ อัตรา (มีผู้ครอง ๓๒ อัตรา + ว่าง ๙ อัตรา)
๓.๒ พนักงานจ้าง ๓๖ อัตรา (มีผู้ครอง ๓๑ อัตรา + ว่าง ๕ อัตรา)

๔. ขอกำหนดตำแหน่งขึ้น จำนวน .....-..... อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จำเป็นและสำคัญ ดังนี้
๔.๑ ตำแหน่ง.....-..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....-..... กอง.....-.....

๕. ขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง จำนวน .....-..... อัตรา ดังนี้
๕.๑ จากตำแหน่ง.....-..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....-..... กอง.....-.....
ไปตำแหน่ง.....-..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....-..... กอง.....-.....

๖. ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน .....-..... อัตรา ดังนี้
๖.๑ ตำแหน่ง.....-..... เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....-..... กอง.....-.....

๗. ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน (ต้องเป็นตำแหน่งว่างไม่เกิน ๖๐ วัน และไม่เป็นตำแหน่งล็อค) ดังนี้
๗.๑ จากตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย.....-..... (นักบริหารงาน.....-..... ระดับ .....-.....)
เลขที่ตำแหน่ง.....-..... ว่างเมื่อวันที่ .....-.....
เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน.....-.....(.....-.....)
เลขที่ตำแหน่ง.....-.....
เหตุผล.....-.....

๘. ภาระค่าใช้จ่ายหลังจากการดำเนินการตามข้อ ๔ - ๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔๒

ขอรับรองต่อคณะอนุกรรมการตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ว่าได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องทุกประการ

ว่าที่ร้อยตรี ..... ผู้รับรอง
(ไพพิบูรณ์ กาบทอง)
ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

(ลงชื่อ) ..... ผู้รับรอง
(นายพลภัพ มานะมน์ตรีกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง



เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย